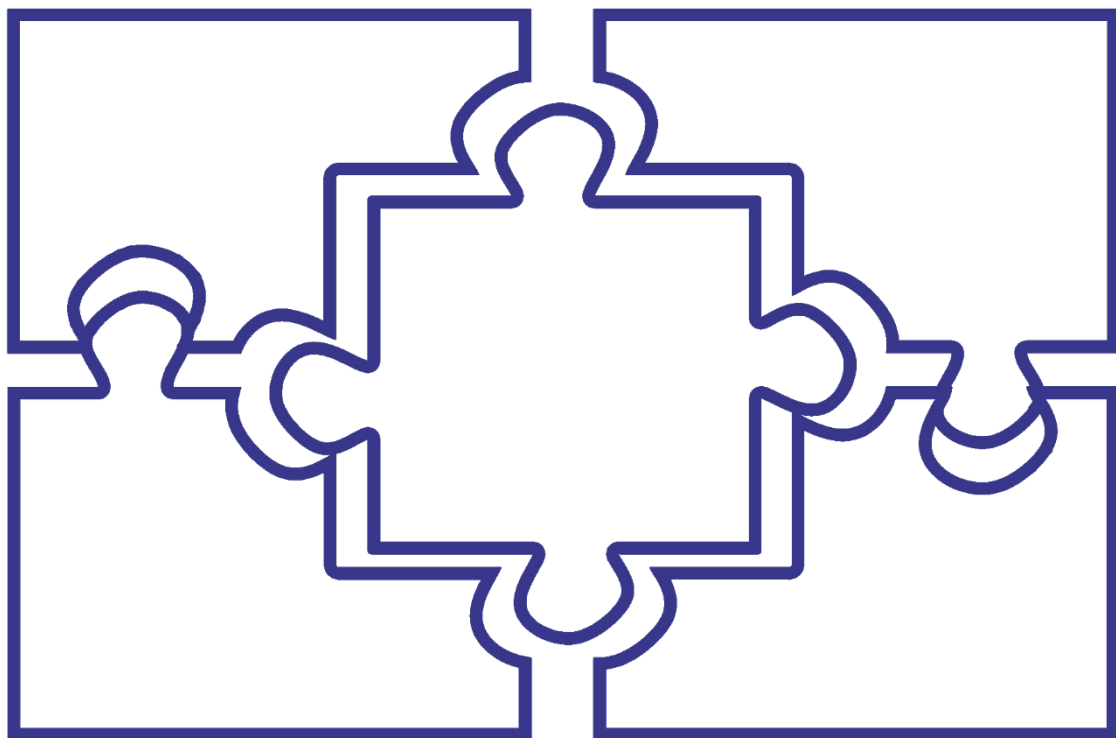


Kompendium

OloV-Strukturprojekt 2022 – 2023



Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	3
Abkürzungsverzeichnis.....	4
1. Einleitung	6
2. Strukturmerkmale und sozialräumliche Gliederung der OloV-Strukturprojekt-Regionen .	9
2.1 Klassifizierungssysteme und Raumtypen	9
2.2 Sozialräumliche Gliederung der OloV-Strukturprojekt-Regionen	12
3. Vertiefender fachlicher und struktureller Kontext	15
3.1 Fachkräftesicherung.....	15
3.2 Zielgruppenorientierung: ein Blick auf aktuelle Jugendstudien	17
3.3 Erlebnisorientierte Berufliche Orientierung	20
4. Arbeitsmethoden und Workshop-Konzepte im OloV-Strukturprojekt.....	21
4.1 Visuelles Moderieren mit Flinga	22
4.2 Recherche und Darstellung von Praxisbeispielen.....	23
4.3 Reflexion und Perspektivwechsel	24
4.4 Entwicklung von Zielen.....	25
5. Themen und Praxisbeispiele	26
5.1 Transparenz erhöhen.....	26
5.1.1 Bündelung und Digitalisierung (von BO-Maßnahmen): Digitalisierung Maßnahmenliste	26
5.1.2 Bündelung und Digitalisierung (von BO-Maßnahmen): Online-Sammlung regionaler BO-Maßnahmen.....	27
5.1.3 Fachkräfte informieren: Flyer zum Berufsorientierten Abschluss.....	27
5.2 BO-Angebote ausbauen und stärken	28
5.2.1 Nutzung digitaler Verfahren der Kompetenzfeststellung stärken	28
5.2.2 Entstehung einer Tipps- & Tricks-Sammlung durch Vernetzung zum Thema BO-Messen.....	28
5.2.3 Erlebnisorientierte BO-Maßnahmen in der Lebenswelt / Freizeit der Jugendlichen etablieren	30
5.3 Zusammenarbeit und Vernetzung vertiefen.....	31
5.3.1 Arbeitsgruppe über Ressourcen und Netzwerke für BO-Angebote.....	31
5.3.2 Arbeitsgruppe über Kommunikationsstrukturen zur Stärkung der Zusammenarbeit und Transparenz	32
5.3.3 Digitale Kommunikationsplattform für den gemeinsamen Austausch	33
5.3.4 Verknüpfung regionaler Strategien mit inhaltsähnlichen Konzeptionen zum Übergang Schule – Beruf.....	33

5.4	Ist-Stand und Bedarfe ermitteln.....	34
5.4.1	Modelldiskussion über Unterstützungsbedarfe Jugendlicher und Kompetenzanforderungen von Betrieben.....	34
5.4.2	Daten sammeln und aufbereiten als Planungsgrundlage für die Gestaltung des Übergangs Schule - Beruf.....	36
6.	Blitzlicht aus den Regionen	37
7.	Ausblick.....	38
8.	Anlagen.....	39
8.1	Anlage 1: Flyer.....	
8.2	Anlage 2: Tipps- und Tricksammlung	
9.	Literaturverzeichnis	
10.	Impressum.....	

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Die hessischen „OloV-Regionen“ (Gebietskörperschaften) ¹ mit Hervorhebung der OloV-Strukturprojekt-Regionen 2022/2023	7
Abbildung 2: Zuordnung der OloV-Strukturprojekt-Regionen zu BIK-Regionen und BIK- Regionsgrößenklassen	14
Abbildung 3: Zuordnung der OloV-Strukturprojekt-Regionen zu SGB-III-Typen	15
Abbildung 4: SINUS-Lebensweltenmodell für Jugendliche 2020	18
Abbildung 5: Flinga-Board mit Brainstorming	23
Abbildung 6: Empathy-Map	24
Abbildung 7: Exemplarisches Zielverwirklichungskonzept	25
Tabelle 1: Zuordnung der OloV-Strukturprojekt-Regionen zu verschiedenen Raumtypen	13
Tabelle 2: Beispielfragen aus der Modelldiskussion	35

¹ Die Regionen bestehen aus den hessischen Landkreisen, kreisfreien Städten und Sonderstatusstädten (Fulda, Hanau).

Abkürzungsverzeichnis

A

AG	Arbeitsgruppe
AP BO	Ansprechperson für Berufliche Orientierung
AQB	Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget

B

BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIK-Regionen	Regionen, die eingeordnet werden in eine bundesweite räumliche Gliederungssystematik, entwickelt vom Institut BIK Aschpurwis + Behrens GmbH, Hamburg
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BO	Beruflichen Orientierung
BO-Abschluss	Berufsorientierter Abschluss
BO-Maßnahmen	Berufsorientierungs-Maßnahmen
BO-Messen	Berufsorientierungs-Messen

E

ebd.	ebenda, die gleiche Quelle wie direkt zuvor
------	---

F

FFM	Stadt Frankfurt am Main
-----	-------------------------

G

Gen-Z	Generation Z
-------	--------------

H

HKM	Hessisches Kultusministerium
HMSI	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
HWK	Handwerkskammer

I

IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iABE	integrierte Ausbildungsberichterstattung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IW	Institut für Wirtschaft
IWAK	Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

K

KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
KomPo	KomPo-Projekt, Kompetenzen entdecken, Potenziale nutzen

M

MINT	zusammenfassende Bezeichnung von Unterrichts- und Studienfächern bzw. Berufen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
------	---

O

OloV	Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule-Beruf
------	---

R

Reha	Rehabilitation
------	----------------

S

SEK	Schwalm-Eder-Kreis
Sek1	Sekundarstufe 1, Klassenstufen 5-10
SGB	Sozialgesetzbuch
SuS	Schülerinnen und Schüler

V

vgl	vergleiche
VOBO	Verordnung für Berufliche Orientierung an Schulen

1. Einleitung

In diesem Kompendium werden Praxisbeispiele vorgestellt, die im Rahmen des OloV-Strukturprojekts („Strukturprojekt zur Entwicklung und Vertiefung kohärenter Prozessmodelle im Rahmen der hessenweiten OloV-Strategie“) entstanden sind. Sie können Interessierten als Orientierung für den Aufbau ähnlicher Angebote dienen.

Die Basis des Projekts sind die regionalen OloV-Strukturen², die durch die Prozessbegleitung des Strukturprojekt-Teams gestärkt und weiterentwickelt werden sollten. Kernthemen des Projekts sind die Berufliche Orientierung und die Begleitung der Schülerinnen und Schüler in ihre berufliche Zukunft sowie der Übergangsbereich.

In der ersten Projektphase (2022 – 2023) sind praxisorientierte Konzeptionen und Angebote der Beruflichen Orientierung, Fachveranstaltungen, vertiefte Strukturen der regionalen Zusammenarbeit und digitale Anwendungen zur Förderung der Transparenz über Angebote entstanden. Bei deren Erarbeitung wurden die Regionen vom Team des OloV-Strukturprojekts begleitet. Dabei war der Bottom-up-Ansatz, das heißt das Aufgreifen der bestehenden Strukturen, aber auch der aktuellen Bedarfe vor Ort, eine wichtige Arbeitsgrundlage. Hierbei stand die enge Abstimmung mit den relevanten OloV-Akteuren sowie Expertinnen und Experten in der Region im Vordergrund. Bei der Prozessbegleitung vor Ort hat das Projektteam u. a. die Organisation (Terminierung, Einladung), die Moderation und Ergebnissicherung von Besprechungen und Workshops, die Recherche von Praxisbeispielen sowie die Gestaltung von Vorlagen und Konzeptionen übernommen. So konnten personelle Ressourcen für innovative Veränderungsprozesse einfließen, die in der alltäglichen Arbeit oftmals fehlen. Näheres dazu wird im Kapitel 4 beschrieben.

Die Ergebnisse lassen sich in übergeordnete Themenkomplexe zusammenfassen. Sie sind thematisch eingebunden in die OloV-Qualitätsstandards, also der Basis der Strukturen vor Ort:

Transparenz erhöhen	Prozess Matching und Vermittlung / MV 3: Transparenz über Angebote im Übergang Schule – Beruf
BO-Angebote ausbauen und stärken	Prozess Berufliche Orientierung / BO 5: Regionale Veranstaltungen zur Beruflichen Orientierung
Zusammenarbeit und Vernetzung vertiefen	Allgemeine Qualitätsstandards / AQ 3: Steuerungsgruppen-Treffen der regionalen Akteure
Ist-Stand und Bedarfe ermitteln	Prozess Matching und Vermittlung / MV 9: Regionaler Bericht zum Übergang Schule – Beruf

² Die hessenweite Strategie OloV wird gefördert von der Hessischen Landesregierung aus Mitteln der Europäischen Union und des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum sowie des Hessischen Ministeriums für Kultus, Bildung und Chancen.

Teilgenommen haben in der Phase 2022 - 2023 folgende Regionen (Nord-Süd-Richtung):

- Schwalm-Eder-Kreis
- Stadt und Landkreis Fulda
- Stadt Hanau in enger Zusammenarbeit mit dem Main-Kinzig-Kreis
- Stadt Frankfurt

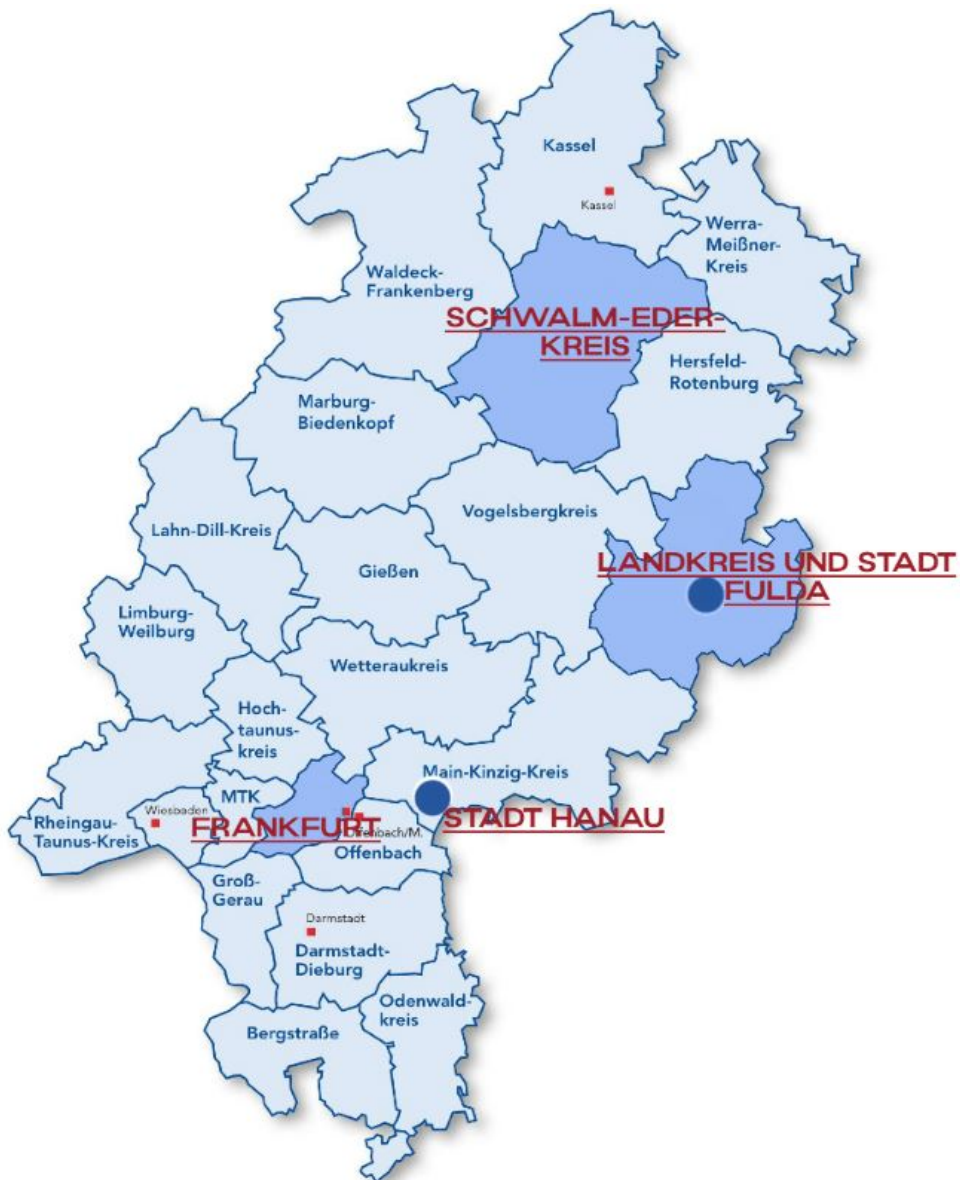


Abbildung 1: Die hessischen „OloV-Regionen“ (Gebietskörperschaften)³ mit Hervorhebung der OloV-Strukturprojekt-Regionen 2022/2023

³ Die Regionen bestehen aus den hessischen Landkreisen, kreisfreien Städten und Sonderstatusstädten (Fulda, Hanau).

Hintergrund des OloV-Strukturprojekts

Das „Strukturprojekt zur Entwicklung und Vertiefung kohärenter Prozessmodelle im Rahmen der hessenweiten OloV-Strategie“ (1/2022 - 12/2025) unterstützt die regionale Arbeit von Akteuren des Arbeits- und Ausbildungsmarkts im Übergang Schule – Beruf.

Es ist Bestandteil der zweiten Bildungskettenvereinbarung, die der Bund und das Land Hessen miteinander geschlossen haben. Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) begleitet die Umsetzung. Die Initiative Bildungsketten ist eine Bund-Länder-Initiative, die sich für Jugendliche auf ihrem Weg von der Schule in den Beruf einsetzt. Die Initiative sorgt durch Vereinbarungen dafür, dass Akteure des Übergangs Schule – Beruf ihre Angebote verzahnen und miteinander abstimmen. Dies ist auch in der hessischen Bildungskettenvereinbarung festgehalten. So sollen die Akteure „auf der lokalen, schulischen, regionalen sowie Landesebene aufeinander bezogen und kohärent“ agieren (BMBF 2021, S. 6). Dadurch „soll allen jungen Menschen bessere Unterstützung für einen möglichst direkten Übergang in eine Ausbildung oder in ein Studium und anschließend in den Beruf eröffnet werden“ (ebd.). Da unter dem Dach der hessenweiten OloV-Strategie relevante Akteure im Übergang Schule – Beruf miteinander agieren, hat das Strukturprojekt (und OloV insgesamt) eine wichtige Aufgabe bei der Umsetzung der Bildungskettenvereinbarung. Hierbei werden bestehende Strukturen und Prozesse der hessenweiten OloV-Strategie vertieft. OloV steht für die „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf“. Durch die Koordination von Übergangsprozessen werden diese verbessert und die Vernetzung relevanter regionaler Institutionen des Arbeits- und Ausbildungsmarkts im Übergang Schule-Beruf gestärkt.

Im Projekt können in jeweils zwei Phasen (2022 - 2023 sowie 2024 - 2025) vier bis fünf OloV-Regionen bei ihrer Arbeit vor Ort begleitet werden.

Informationen zum OloV-Strukturprojekt: www.lov-hessen.de/strukturprojekt

Informationen zur Hessenweiten Strategie OloV: www.lov-hessen.de

Informationen zur Bildungsketteninitiative: <https://www.bildungsketten.de>

2. Strukturmerkmale und sozialräumliche Gliederung der OloV-Strukturprojekt-Regionen

Ziel des OloV-Strukturprojektes ist es, Prozessmodelle, Instrumente, Handlungsanleitungen sowie Konzepte zu entwickeln und zu fördern, die unter spezifischen regionalen Voraussetzungen und Strukturen entstehen. Diese können dadurch auch als Beispiel für weitere Regionen dienen. Die OloV-Strukturprojekt-Regionen bilden eine Auswahl der 28 OloV-Regionen, die ihr Interesse am Projekt bekundet haben. Sie lassen sich auf einer strukturellen Ebene spezifischen sozialräumlichen Gliederungen zuordnen. Wesentliche Unterscheidungsmerkmale sind:

- a) Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur (z. B. Verteilung von Großbetrieben/KMU, Branchen, Ausbildungsmarkt und Ausbildungsvielfalt),
- b) Unterschiede zwischen ländlichen und städtischen Regionen sowie
- c) Unterschiede in der rechtlichen Verantwortung an den Schnittstellen von SGB II, III und VIII⁴.

Das OloV-Strukturprojekt bezieht sich in verschiedener Weise auch auf die strukturelle Gliederung der OloV-Regionen: Die Abgrenzung unterschiedlicher Strukturtypen bildet erstens ein wichtiges **Kriterium für die Auswahl** von Regionen für das OloV-Strukturprojekt. Denn es wird angestrebt, dass eine möglichst breite Varietät/Diversität an regionalen Strukturen und damit zusammenhängend vielfältige Herausforderungen und Lösungsstrategien erschlossen und repräsentiert werden. Zweitens beinhaltet die Idee eines **Wissenstransfers**, dass die Ergebnisse so aufbereitet werden, dass sie von strukturell unterschiedlichen Regionen genutzt und im Hinblick auf die eigenen Gegebenheiten adaptiert werden können. Schließlich bietet die Gliederung in Strukturtypen aus wissenschaftlicher Sicht ein **Analyseraster**, anhand dessen Vergleiche gezogen und ursächliche Zusammenhänge aufgedeckt werden können. So zum Beispiel, wo welche Bedürfnisse entstehen und mit welchen Maßnahmen auf diese eingegangen werden kann.

2.1 Klassifizierungssysteme und Raumtypen

Es gibt diverse Möglichkeiten der raumstrukturellen Gliederung. Grundsätzlich kann man unterscheiden zwischen **administrativen** und **nicht-administrativen Einheiten**. Die administrativen Einheiten beziehen sich auf Verwaltungseinheiten, für die Regionalinformationen der Bundes-, Landes- und Kommunalstatistik zur Verfügung gestellt werden. Zu den nicht-administrativen Einheiten zählen entweder funktionsräumliche Gebietseinteilungen oder Gebiete, die Siedlungs- und Verflechtungsstrukturen abbilden (vgl. Behrens, Wiese 2019, S. 114). Übergeordnet gibt es zwei etablierte Klassifizierungssysteme:

- a) Die vom Ingenieurbüro BIK GmbH entwickelten **BIK-Regionen** und
- b) die siedlungsstrukturellen **Regions-, Kreis- und Gemeindetypen** des Bundesinstitutes für Bau-, Stadt- und Raumforschung (**BBSR**).

⁴ Hier ist zu unterscheiden zwischen Optionskommunen, die ihr Jobcenter als alleinige Träger der Leistungen nach SGB II betreiben, und den übrigen Regionen mit Jobcentern, die als gemeinsame Einrichtung von Kommune/Kreis und Bundesagentur für Arbeit betrieben werden, sowie Regionen mit Einrichtungen rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit zwischen SGB II, III und VIII.

Davon abgeleitet sind verschiedene anwendungsbezogene Klassifizierungen (z. B. nach Ortsgrößenklassen) entstanden. Weiterhin lassen sich unabhängig davon diverse Einzelindikatorensysteme von unterschiedlicher Herkunft und Zwecksetzung abgrenzen (vgl. Wittwer 2008, S. 15ff).

Für die Zuordnung der Regionen des OloV-Strukturprojekts zu entsprechenden Raumtypen orientieren wir uns an drei Klassifikationssystemen:

- **BBSR-Typen**
- **BIK-Regionen**
- **SGB-III-Typisierung**

Jede dieser Klassifikationen verfolgt spezifische Erkenntnisziele und folgt einer eigenen Logik. Dementsprechend gibt es keine allgemeingültige, für alle Fragestellungen gleichermaßen geeignete Raumgliederung. Die laufende Raumbesichtigung des BBSR erfüllt im Sinne ihres politischen Auftrags unterschiedliche Aufgaben der Daseinsvorsorge (vgl. BBSR 2018, S. 6-9). Die **Raumtypen des BBSR** beziehen sich entweder auf Siedlungsstrukturmerkmale, wie Größe, Infrastruktur, Besiedlungs- und Arbeitsplatzdichte oder auf die Lage bzw. Distanz zu Siedlungsschwerpunkten (vgl. BBSR 2021b). Darüber hinaus werden für spezielle Fragestellungen „problemorientierte Raumtypisierungen“ (Milbert, Sturm, Krischausky 2019, S. 128) entwickelt, etwa im Hinblick auf Indikatoren, die Schrumpfung oder Wachstum von Regionen anzeigen. In aller Regel handelt es sich bei den BBSR-Klassifikationen um eindimensionale (auf einem Indikator beruhende) Typisierungen, die auf unterschiedlich große (politisch definierte) Raumeinheiten (d. i. Regionen, Kreise, Gemeinden) angewendet und davon ausgehend weiter differenziert bzw. kombiniert werden können (vgl. Milbert, Sturm, Krischausky 2019, S. 127-129). Die Mehrheit bezieht sich auf die Kreisebene, zunehmend werden aber Klassifikationen auf Gemeindeebene relevanter (vgl. BBSR 2021a)⁵. Auf Gemeindeebene lassen sich 5 Typisierungen unterscheiden:

1. Stadt- und Gemeindetypen⁶ (Großstadt, Mittelstadt, Kleinstadt, Landgemeinde)
2. Lage- und Besiedlungstypen (zentral/städtisch <> peripher/ländlich)
3. Entwicklungstypen (wachsen <> schrumpfen)
4. Großstadtregionale Einzugsbereiche
5. Regionalstatistische Raumtypen für die Mobilitäts- und Verkehrsforschung (RegioStaR) (vgl. Milbert, Sturm, Krischausky 2019, S. 133 - 146)

Die **BIK-Regionen** sind eine räumliche Gliederungssystematik, welche im Unterschied zu funktionsräumlichen Einheiten Verflechtungsstrukturen bzw. Marktgebiete abbildet. Der Ansatzpunkt ist die Gemeindeebene, auf deren Basis die Stadt-Umland-Beziehungen in den Blick genommen werden (vgl. Behrens, Wiese 2019, S. 114). Nach außen werden die BIK-Regionen durch die Pendlertätigkeit abgegrenzt⁷. Dabei werden **5 Regionstypen** unterschieden:

⁵ Einen Überblick über sämtliche Indikatoren liefert der Online-Atlas INKAR: <https://www.inkar.de/>, zuletzt abgerufen am 07.12.2023

⁶ Für die Festlegung des Stadt- und Gemeindetyps werden zwei Kriterien herangezogen: Die an der Bevölkerungszahl gemessene Größe und die zentralörtliche Funktion (vgl. Milbert, Sturm, Krischausky 2019, S. 133; vgl. Statistisches Bundesamt 2020, S. 20).

⁷ Zu einer BIK-Region gehören „alle Gemeinden, deren Pendlerpriorität auf eine gemeinsame Kernstadt gerichtet ist, wenn die Pendlerquote mindestens 7% beträgt, also mindestens 7% der Wohnbevölkerung als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in diese Kernstadt einpendeln“ (Behrens, Wiese 2019, S. 117). Die Grundlage für die Bestimmung von Pendlerquote und -priorität bilden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort (Bundesagentur für Arbeit) sowie die Bevölkerung am Ort der Hauptwohnung in den Gemeinden. Mit der laufenden

1. Ballungsräume (≥ 750.000)
2. Stadtregionen (≥ 100.000)
3. Mittelzentrengebiete (25.000 - 100.000)
4. Unterzentrengebiete (≤ 25.000)
5. Sonstige (= keine BIK-Region)

Nach innen werden die BIK-Regionen entsprechend ihrer Nutzungsdichte⁸ in **5 Strukturtypen** unterteilt:

1. Kernbereich
2. Verdichtungsbereich
3. Übergangsbereich
4. peripherer Bereich
5. keine BIK-Region

Für weitergehende Analysen können die BIK-Regionen noch entsprechend der Bevölkerung in 7- bzw. 10-stufige **BIK-Regionsgrößenklassen** eingeteilt werden (vgl. Behrens, Wiese 2019, S. 117-120; vgl. BIK 2021, S. 2 - 5; vgl. Statistisches Bundesamt 2020, S. 44).

Die **SGB-III-Typisierung** ist ein Klassifikationsansatz, welchen die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rahmen ihres Controllings entwickelt hat. Sie stellt ein Maß der Arbeitsmarktintegration im Einzugs- bzw. Zuständigkeitsbereich rund um den Standort einer BA-Agentur dar, das auf acht Indikatoren basiert⁹:

1. Arbeitslosenquote
2. Erwerbspersonenanteil ohne Berufsabschluss
3. Tertiärisierungsgrad
4. Saisonspanne
5. Arbeitsplatzbesatz
6. Beschäftigtenanteil in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten
7. Umgebungsvariable der Saisonspanne
8. Anteil der Arbeitslosen aus den 8 wichtigsten nichteuropäischen Asylherkunftsländern (=Variable zur Fluchtmigration).

Aktuell werden 12 „Vergleichstypen“ unterschieden, die empirisch stark zwischen Ost-West, Nord-Süd und Stadt-Land differenzieren.

Bevölkerungsfortschreibung der Statistischen Landesämter werden die BIK-Regionen und dazugehörige Gebietsstände am Ende eines Beobachtungsjahres angepasst – grundlegend überarbeitet und neu festgelegt in einem Turnus von 10 Jahren (vgl. ebd., S. 115ff). Das Statistische Bundesamt hält die gültigen Regionstypen (Gemeindegröße, BIK-Regionen) im Verzeichnis der Regional- und Gebietseinheiten (GV-ISys) vor (vgl. Statistisches Bundesamt 2020, S.44).

⁸ Nutzungsdichte = (Einwohner + sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Arbeitsort) / Fläche: 1 Kernbereich ($\geq 1000/\text{km}^2$), Verdichtungsbereich (500-1000/ km^2), Übergangsbereich (150-500/ km^2), peripherer Bereich ($\leq 150/\text{km}^2$)

⁹ Die Typenbildung erfolgt in einem zweistufigen Klassifikationsansatz: Zuerst werden auf Basis einer multiplen Regressionsanalyse auf die SGB-III-Integrationsquote die signifikanten Typisierungsvariablen ausgewählt und gewichtet. Danach wird mithilfe einer Clusteranalyse die Bildung der Vergleichstypen vorgenommen (vgl. Blien, Hirschenauer 2010, S 5f).

2.2 Sozialräumliche Gliederung der OloV-Strukturprojekt-Regionen

In **Tabelle 1** wird ein Überblick über die Zuordnung der OloV-Strukturprojekt-Regionen zu den verschiedenen Raumtypen gegeben. Wie zu sehen ist, lassen sich die fünf Regionen in verschiedener Art und Weise zuordnen. Eine grundsätzliche Gegenüberstellung zwischen urbanen und ländlich-peripheren Räumen lässt sich zunächst auf Basis der BBSR-Typisierung vornehmen. Die beiden Großstädte Frankfurt (FFM) und Hanau repräsentieren den städtischen Raum mit sehr zentraler Lage, die Stadt und der Landkreis Fulda sowie der Schwalm-Eder-Kreis bilden dagegen ländliche Regionen.

Im Hinblick auf die Gemeindegröße und die Besiedlungsstruktur lässt sich jedoch weiter differenzieren, so dass sich ein Kontinuum von sehr städtisch bis sehr ländlich darstellen lässt. Frankfurt als große Großstadt und Metropole vereinigt mit über 770.000 Einwohnern eine größere Bevölkerung als die anderen Strukturprojekt-Regionen zusammen. Umgekehrt ist ländlicher Raum nicht gleich ländlicher Raum. Während der Landkreis Fulda überwiegend städtisch geprägt ist und mit dem Verwaltungssitz Fulda eine große Mittelstadt mit zentraler Lage beherbergt, besteht der Schwalm-Eder-Kreis (SEK) insgesamt nur aus Kleinstädten in überwiegend peripherer Lage.

Auf Basis der Pendleraktivität lässt sich eine Dreiteilung vornehmen: Frankfurt und Hanau bilden Ballungsräume (wobei FFM dem Kernbereich entspricht), Stadt- und Landkreis Fulda sind durchgehend als Stadtregion gekennzeichnet und der SEK bildet eine Mischform verschiedener Regionstypen mit geringer bis mittlerer Einpendleraktivität. Nach innen repräsentieren die Städte Frankfurt und Fulda die Kernbereiche, in denen sich die größte Nutzungsdichte in der jeweiligen Region konzentriert. In Bezug auf die Arbeitsmarktdaten repräsentieren die Strukturprojekt-Regionen eine „absteigende Reihe“ von sehr guter Arbeitsmarktlage und geringer Arbeitslosigkeit (= Frankfurt) über gute (= Hanau) bis zu mittlerer Lage (= SEK & Fulda). Im Vergleich zu Deutschland insgesamt befinden sich sämtliche OloV-Strukturprojekt-Regionen eher im oberen Feld der Arbeitsmarktintegration. Es gibt zwar substantielle Unterschiede, aber keine Region ist dem schwachen oder prekären Bereich zuzuordnen.

Tabelle 1: Zuordnung der OloV-Strukturprojekt-Regionen zu verschiedenen Raumtypen

		Frankfurt	Hanau	Fulda (Stadt+Landkreis)	Schwalm-Eder-Kreis
BBSR	Gemeindetyp / Kreistyp	Große Großstadt (ab 500 T) / kreisfreie Großstadt	Großstadt (mind. 100T) / städtischer Kreis	Große Mittelstadt (mind. 50T) / Ländlicher Kreis mit Verdichtungsansätzen	Kleinstadt (5 T-20 T) / Ländlicher Kreis mit Verdichtungsansätzen
	Besiedlung / Lage	städtischer Raum überwiegend städtisch/sehr zentral	städtischer Raum überwiegend städtisch/sehr zentral	ländlicher Raum überwiegend städtisch/zentral	ländlicher Raum teilweise städtisch/peripher
BIK	Fokus nach außen (=Region) Nach Pendlertätigkeit	Ballungsraum	Ballungsraum	Stadtregion	Mittelzentren + Stadtregion + keine BIK
	Fokus nach innen Strukturtyp nach Nutzungsdichte	TYP 1	TYP 2-4	Stadt TYP 1 Landkreis TYP 2-4	Keine / TYP 2-4
SGB-III		Großstädtische Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage (Typ1)	Verdichtete Bezirke mit leicht unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit (Typ3a)	Gering verdichtete und ländliche Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher saisonaler Dynamik (Typ4b)	Typ4b = Gering verdichtete und ländliche Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher saisonaler Dynamik

Die folgenden Abbildungen 1 und 2 ermöglichen einen grafischen Abgleich der OloV-Strukturprojekt-Regionen mit den anderen OloV-Regionen in Hessen.

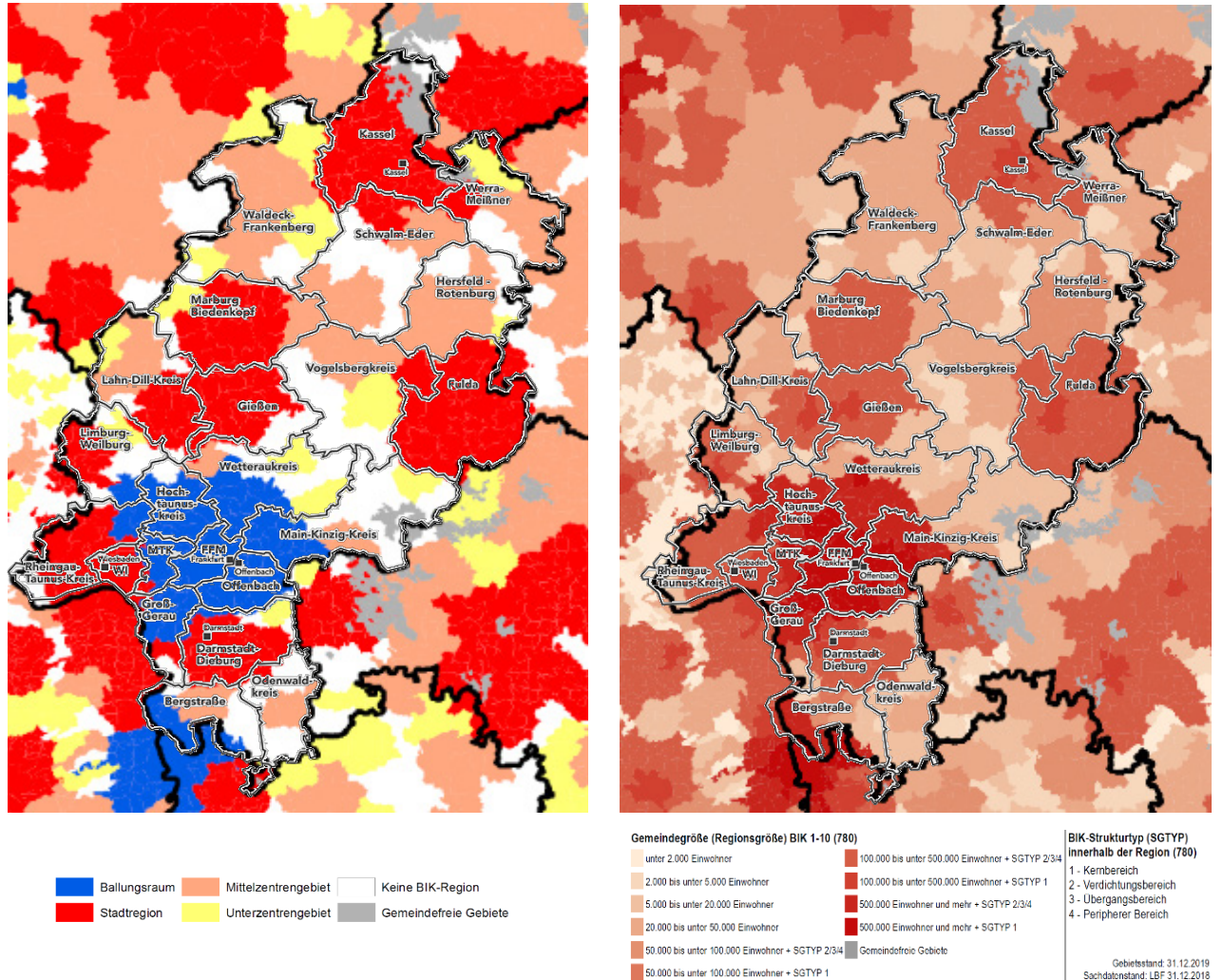
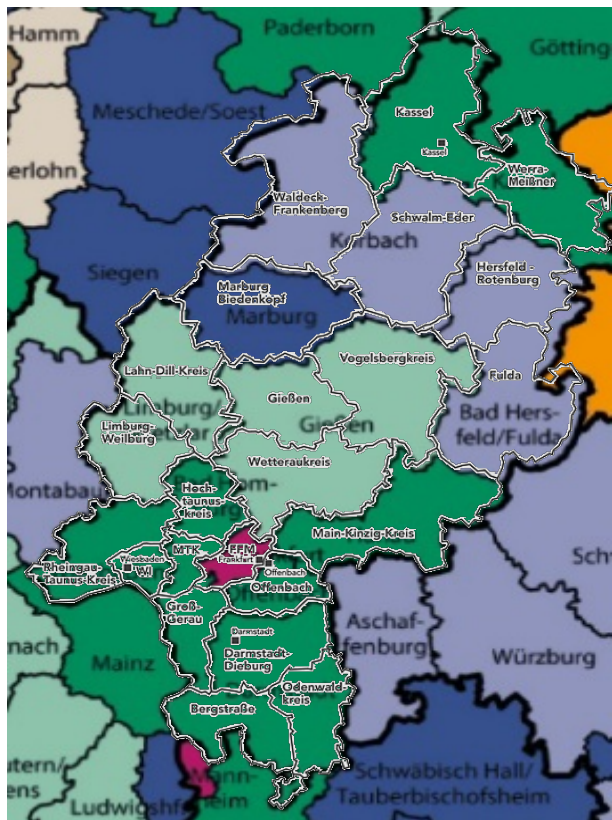


Abbildung 2: Zuordnung der OloV-Strukturprojekt-Regionen zu BIK-Regionen und BIK-Regionsgrößenklassen. Eigene Darstellung in Anlehnung an die BIK-Regionen 2020¹⁰.

¹⁰ <https://bik-gmbh.de/regionaldaten/bik-regionen/>, zuletzt abgerufen am 14.02.2024



- Typ I (6): Großstädtische Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage
 - Typ IIa (6): Großstädtische Bezirke mit erhöhter Arbeitslosigkeit
 - Typ IIb (5): Großstädtische Bezirke mit sehr hoher Arbeitslosigkeit
 - Typ IIc (10): Städtisch geprägte Bezirke mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit
 - Typ IIIa (21): Verdichtete Bezirke mit leicht unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit
 - Typ IIIb (22): Gering verdichtete und ländliche Bezirke mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage
 - Typ IVa (22): Verdichtete Bezirke mit industrieller Orientierung und günstiger Arbeitsmarktlage
 - Typ IVb (20): Gering verdichtete und ländliche Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher saisonaler Dynamik
 - Typ IVc (7): Ländliche Bezirke mit sehr hoher saisonaler Dynamik und niedriger Arbeitslosigkeit
 - Typ Va (9): Verdichtete und städtische Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit
 - Typ Vb (17): Gering verdichtete Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit
 - Typ Vc (9): Ländliche Bezirke mit schlechter Arbeitsmarktlage
- () Anzahl der Agenturbezirke

Abbildung 3: Zuordnung der OloV-Strukturprojekt-Regionen zu SGB-III-Typen. Eigene Darstellung in Anlehnung an Blien, Hirschenauer 2010, S. 10

3. Vertiefender fachlicher und struktureller Kontext

Im Folgenden wird kurz auf einzelne Themen eingegangen, die in den am Strukturprojekt beteiligten Regionen präsent waren. Die Kurzbeschreibungen dienen der Einordnung dieser in den fachlichen und strukturellen Kontext.

3.1 Fachkräftesicherung

Auf Grund tiefgreifender Veränderungen in der demografischen Struktur der Bevölkerung, der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sowie auf Grund des technologischen Wandels und der Digitalisierung ergibt sich in den kommenden Jahren ein erhöhter Neu- und Substituierungsbedarf von Arbeitskräften allgemein und speziell von Fachkräften. Als Fachkraft werden Personen „mit einer anerkannten akademischen als auch einer anerkannten anderweitigen mindestens zweijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung“ (Deutscher Bundestag 2011, S. 3) benannt.

Der Bedarf bzw. die Lücke wird unterschiedlich bestimmt: Die Daten des Ifo-Instituts geben den Anteil der Unternehmen an, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, das Institut der

Wirtschaft (IW) erfasst die Fachkräftelücke von Unternehmensseite¹¹ und die Agentur für Arbeit gibt die Zahl der gemeldeten offenen Stellen heraus. Über die IAB-Stellenerhebung erfasst das IAB einmal im Quartal das gesamte (auch nicht gemeldete) Stellenangebot. Teilweise werden nicht nur die offenen Stellen berichtet, sondern auch die Vakannzeiten, das heißt, wie lange es dauert, eine Stelle wieder zu besetzen (vgl. Sauer, Wollmershäuser 2021; Sauer, Garnitz, von Maltzan 2022; Burstedde 2023; Bundesagentur für Arbeit 2022).

Nach einer Prognose der Bundesagentur für Arbeit liegt der Neu- und Ersetzungsbedarf im Zeitraum zwischen 2023 und 2027 bei 4,89 Millionen Personen (vgl. BMAS 2023, S. 10). Dem wird entsprechend der demografischen und wirtschaftlichen Entwicklung sowie der Zuwanderung ein Arbeitskräfteangebot von 4,84 Millionen Personen gegenüberstehen. Hierbei besteht rechnerisch eine Lücke von 54.000 Personen (vgl. ebd. 2023, S. 32). Das heißt allerdings nicht, dass alle Stellen tatsächlich besetzt werden können. Neben der rechnerischen Differenz kommt es auch darauf an, wie diese zusammenkommen, d. h. ob das Matching funktioniert und die passenden Qualifikationen für die offenen Stellen existieren. Nach dem bisherigen Rekord an nicht besetzten Stellen im Jahr 2022 beziffert das IW die aktuelle Fachkräftelücke in der Größenordnung von rund 500.000 Personen (vgl. Quispe 2023, S.1f; vgl. Burstedde, Kunath, Werner 2023, S.1f). In der Fortschreibung der aktuellen Entwicklung wird die Fachkräftelücke bis zum Jahr 2026 auf 700.000 bis 800.000 anwachsen (vgl. Burstedde 2023, S. 55). Das bedeutet, die Fachkräftesituation bliebe auch künftig angespannt.

Mit Blick auf die Situation in Hessen zeigt sich in den hessischen Berufsprognosen durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), dass bis zum Jahr 2028 rund 180.000 Fachkräfte fehlen werden (vgl. HMSI 2023, S. 3). Die Folgen des demografischen Wandels, u. a. des Renteneintritts der geburtenstarken Jahrgänge, lassen sich hierbei auch in Regionaldossiers differenziert darstellen¹². Insgesamt wird ein verschärfter Mangel insbesondere in den ländlichen Flächenlandkreisen prognostiziert. Regionen-übergreifend besteht die Sorge, dass die Anzahl der Personen ohne Berufsausbildung steigt und einen „Überhang“ (HMSI 2023, S. 3) bildet, während Personen mit einer beruflichen bzw. akademischen Ausbildung verstärkt fehlen werden. Hierbei wird eine besonders große Fachkräftelücke in den Bereichen der Sozialberufe (z. B. Erziehung, Pflege) und im Handwerk erwartet. Weiterhin werden „Defizite“ in den Berufsfeldern der Logistik und im IT-Bereich vorhergesagt (ebd.). Für viele hessische Regionen stellt sich daher die Aufgabe, diesen Entwicklungen entgegenzuwirken.

Betrachtet man die Fachkräftesituation, so zeigen sich Engpassberufe insbesondere bei „Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung“ (Malin et al. 2019, S. 8). Dies gilt insbesondere in Berufsbranchen, die typischerweise von Frauen oder Männern ausgeübt werden (vgl. Malin et al. 2019, S. 8; BMAS 2023, S. 37). Bei genauerer Betrachtung lassen sich verschiedene Gründe für den Fachkräftemangel einzelner Berufsfelder aufzeigen. Genannt seien für die Erziehungs- und Pflegeberufe u. a. „veränderte gesellschaftliche Entwicklungen“ (Friese 2023, S. 12) wie z. B. der Rechtsanspruch auf frühkindliche Betreuung oder die steigende Lebenserwartung, die mit zunehmender Pflegebedürftigkeit verbunden ist. Das Handwerk wiederum verliert nicht nur Fachkräfte durch Renteneintritt, sondern auch an Attraktivität. Es wird oft als „körperlich anstrengend und wenig innovativ“ bzw. „verstaubt und altmodisch“ (Esser, Padur 2023, S. 8) wahrgenommen.

¹¹ „Die Fachkräftelücke gibt die Anzahl der Personen an, um die die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot übersteigt. Die Beschäftigten sind per Definition der ausgeglichene Teil des Arbeitsmarktes. Somit entspricht die Fachkräftelücke den offenen Stellen abzüglich der passend qualifizierten Arbeitslosen“ (Burstedde 2023, S. 54)

¹² <https://www.hessische-berufsprognosen.de/prognosebericht-und-regionaldossiers/>, zuletzt abgerufen am 21.08.2023

Für die Fachkräftegewinnung lassen sich verschiedene Ansätze aufzeigen. So z. B. eine verstärkte gendersensible Berufliche Orientierung, um das Interesse am stark von traditionellen Rollenbildern geprägten Berufszweig der Pflege und Erziehung zu erhöhen (vgl. Friese 2023, S. 12). Um die Attraktivität des Handwerks für Jugendliche zu fördern, sollten Handwerksberufe als „moderne und zukunftsweisende Berufsbilder“ sowie die damit verbundenen „Karrierewege“ sichtbar gemacht werden (Esser, Padur 2023, S. 8).

3.2 Zielgruppenorientierung: ein Blick auf aktuelle Jugendstudien

Ein Blick in die Medien zeigt, dass die „Gen-Z“ immer wieder Thema der Berichterstattung ist. Welche Wünsche, Ängste und Hoffnungen haben die um die Jahrtausendwende geborenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen? Wie erreicht man sie – insbesondere im Kontext Beruflicher Orientierung und als Arbeitskräfte von morgen? Antworten darauf finden sich u. a. in Jugendstudien, in denen die junge Generation selbst zu Wort kommt. Hierfür lassen sich beispielsweise die Jugendstudien¹³ SINUS (Calmbach et al. 2020), Shell (Albert, Hurrelmann, Quenzel et al. 2019) oder Vodafone (Vodafone 2023) anführen. Weitere Studien beziehen sich konkret auf die Thematik der Ausbildung, wie z. B. von McDonald's (Hurrelmann, Köcher, Sommer 2019) oder Bertelsmann (Barlovic, Ullrich, Wieland 2023).

Um die vielschichtigen Situationen und Bedarfe von Jugendlichen aufzuzeigen, wird an dieser Stelle das Konzept der SINUS-Lebenswelten erläutert. Die dort unterschiedenen sogenannten „Lebenswelten“ können beispielsweise bei der zielgruppenorientierten Konzeption von Angeboten der Beruflichen Orientierung berücksichtigt werden. Sie erleichtern es, die Herausforderungen, Hoffnungen und Wünsche der Jugendlichen zu antizipieren und zwischen den verschiedenen Gruppen von Jugendlichen zu differenzieren.

Das SINUS-Institut unterteilt die Gruppe Jugendlicher in „Lebenswelten“, die an die „SINUS-Milieus“ angelehnt sind. Dabei werden die Befragten anhand ihrer angestrebten Bildung (hohe, mittlere und niedrige Bildung) und „normative[n] Grundorientierung“ (Absicherung, Bestätigung & Benefits sowie Charisma) (Calmbach et al. 2020, S. 43 f.) zu „Gruppen Gleichgesinnter“ (ebd., S. 44) zusammengefasst. So entstehen in der grafischen Darstellung verschiedene Blasen, welche die Dimensionen von angestrebter Bildung und normativer Grundorientierung unterschiedlich stark abdecken:

¹³ Die Ergebnisse der Studien sind z. T. kostenfrei abrufbar unter <https://www.shell.de/ueber-uns/initiativen/shell-jugendstudie.htm>; https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/SINUS-Jugendstudie_ba.pdf; <https://www.vodafone-stiftung.de/jugendstudie-infratest-2023/>; <https://www.change-m.de/wp-content/uploads/2022/08/McDonalds-Ausbildungsstudie-2019.pdf>; <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ausbildungsperspektiven-nach-corona>; zuletzt abgerufen am 12.01.2024

SINUS-MODELL FÜR JUGENDLICHE LEBENSWELTEN (UI8) 2020

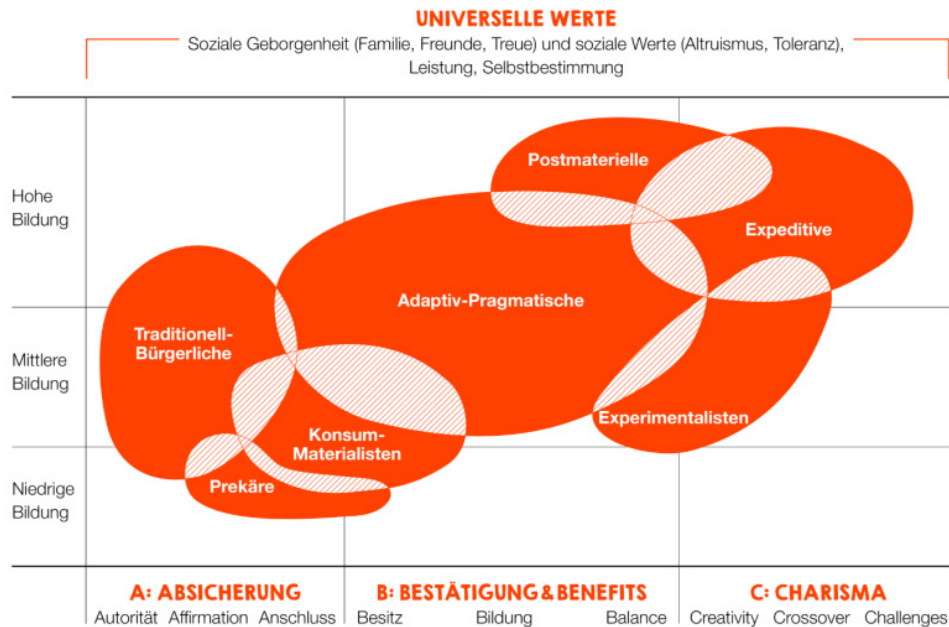


Abbildung 4: SINUS-Lebensweltenmodell für Jugendliche 2020
(Calmbach et al. 2020, S. 47)

Das Modell veranschaulicht, wie sich die Lebenswelten der Jugendlichen verteilen. Es zeigt beispielsweise, dass sich Jugendliche mit hoher Bildung überwiegend den Adaptiv-Pragmatischen, Postmateriellen und Exeditiven zuordnen lassen. Den Lebenswelten werden dabei unterschiedliche Eigenschaften zugeordnet, die aus den Befragungen und Beobachtungen abgeleitet wurden. Die Postmateriellen werden beispielsweise als „weltgewandte, bildungsnahe Teenage-Bohemians mit ausgeprägtem Gerechtigkeitsempfinden“ (Schleer, Calmbach 2022, S. 15) beschrieben. Sie blicken positiv in ihre Zukunft. Durch ihre Bildungsaffinität empfinden sie die Schule als „Bildungsort, an dem die Voraussetzungen für die zukünftigen beruflichen Perspektiven geschaffen werden“ (Calmbach et al. 2020, S. 157). Demgegenüber stehen die Traditionell-Bürgerlichen, welche als bescheidene, natur- und heimatorientierte Familienmenschen mit starker Bodenhaftung beschrieben werden (vgl. Schleer, Calmbach 2022, S. 7). In Bezug auf den Übergang von der Schule in den Beruf machen sie sich durchaus Sorgen. Hierbei gilt der Schulabschluss „als harte Währung auf dem Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt, den man als umkämpft und unsicher wahrnimmt“ (Calmbach et al. 2020, S. 60). Die Wahrnehmung von Unsicherheit zeigt sich insbesondere bei den prekären Jugendlichen. Die Beschreibung für sie lautet: „Die um Orientierung und Teilhabe bemühten Jugendlichen mit schwierigen Startvoraussetzungen und Durchbeißermentalität“ (ebd., S. 47). Sie wissen, dass sich eine sichere Zukunft nur mit guten Qualifikationen wie einem Schulabschluss sowie einer Ausbildung aufbauen lässt. Dabei haben sie eine geringe Bildungsaffinität und selten Aspirationen zu höherer Bildung. Die Schule empfinden sie als „stressig“, weshalb sie da „so schnell wie möglich“ raus wollen (ebd. S. 97). Sie blicken pessimistisch in die berufliche Zu-

kunft, da sie in ihrer Community auch Biografien kennen, bei denen ein Ausbildungsplatz und „eine Festanstellung nicht garantiert“ wurde (Calmbach et al. 2020, S. 103).

In fast allen Lebenswelt-Milieus zeigt sich der große Einfluss der Familie beim Berufswahlprozess und Fragen zur beruflichen Zukunft. Gedanken dazu werden ebenfalls durch die Schule (Berufsorientierungsunterricht, Besuche im Berufsinformationszentrum/von Jobmessen, Berufsberatung) angestoßen oder im Freundeskreis diskutiert. Ausschlaggebende Erfahrungen für einen Berufswunsch sind Praktika sowie persönliche Gespräche. Auch hierbei lassen sich Unterschiede zwischen den Lebenswelten erkennen. Jugendliche mit bürgerlich/akademischen Elternhäusern erhalten Unterstützung aus dem familiären Umfeld. Dagegen sind junge Menschen aus dem prekären Milieu auf Unterstützung, persönliche Beratung und organisierte Möglichkeiten für Praxiserfahrungen angewiesen (vgl. ebd., S. 237ff.). Dies verdeutlicht zum einen, wie wichtig der Einbezug von Eltern am Prozess der beruflichen Orientierung ihrer Kinder ist. Zum anderen wird die Relevanz der Förderung durch einen externen Unterstützerkreis (Lehrkräfte, Beratungsfachkräfte) erkennbar.

Auch in weiteren Jugendstudien werden Ergebnisse zur Bildung, Zukunftserwartungen und Erfahrungen der beruflichen Orientierung differenziert nach verschiedenen Merkmalen untersucht. Dadurch werden Zielgruppen und ihre spezifischen Unterstützungsbedarfe deutlich, welche im Folgenden beispielhaft skizziert werden.

So konstatiert die Shell-Jugendstudie 2019 insbesondere bei Jugendlichen mit **Migrationshintergrund** „Brüche in der Bildungskarriere“ (Albert, Hurrelmann, Quenzel 2019, S. 177), die einen Übergang in den Beruf erschweren können. Dieses Ergebnis gibt einen Hinweis auf den Bedarf an Unterstützung bei der Bewältigung der schulischen Laufbahn. Die Vodafone-Studie 2023 verweist darauf, dass häufig junge Menschen aus der **Arbeiterschicht bzw. unteren Mittelschicht** unsicher darüber sind, ob ihre „späteren weiteren beruflichen Wünsche in Erfüllung gehen“ (Vodafone 2023, S. 5).

In Bezug auf die beruflichen Wünsche bzw. die Einschätzung von Berufen, die „interessante und vielfältige berufliche Möglichkeiten“ (Hurrelmann, Köcher, Sommer 2019, S. 64) bieten, stellt die McDonald's Ausbildungsstudie unterschiedliche Präferenzen fest. Favoriten sind bei **männlichen Befragten** technische und handwerkliche Berufe. Bei **weiblichen Befragten** sind es Ausbildungsberufe aus den Branchen Textil und Touristik sowie medizinische und soziale Berufe. Diese Ergebnisse weisen auf differierende Berufswahlinteressen und Berufsentscheidungen der Geschlechter hin, welche in der beruflichen Orientierung aufgegriffen werden können. Auch die in der Studie dargestellten stark geschlechtstradierten und gesellschaftlich reproduzierten beruflichen Rollenbilder, weisen auf die Notwendigkeit von klischeefrei ausgerichteten BO-Angeboten hin.

In der Bertelsmann-Studie wird deutlich, dass sich **Jugendliche mit unterschiedlicher Schulbildung** von verschiedenen Maßnahmen angesprochen und unterstützt fühlen. So zeigen sich zum Beispiel am häufigsten Schülerinnen und Schüler mit niedriger Schulbildung mit ihrem letzten Praktikum zufrieden (vgl. Barlovic, Ullrich, Wieland 2023, S. 18) und schätzen es als „gute Erfahrung“ ein (ebd. S. 19).

An den genannten Beispielen wird deutlich, wie sich vorliegende Studien für die Konzeption und Umsetzung zielgruppenorientierter Angebote der beruflichen Orientierung nutzen lassen.

3.3 Erlebnisorientierte Berufliche Orientierung

Im Themenschwerpunkt über Angebote der Beruflichen Orientierung (BO), die in mehreren Regionen diskutiert wurden, ging es u. a. um die Fragestellung, wie diese für die junge Zielgruppe attraktiv gestaltet werden können. Erste Hinweise hierzu geben Jugendstudien, die im Kapitel 3.2 dargestellt werden. Darin wird zum Beispiel verdeutlicht, dass eigene Praxiserfahrungen „mehr als jede persönliche Beratung oder digitale Information“ (Barlovic, Ullrich, Wieland 2023, S. 18) bei der Beruflichen Orientierung helfen können.

Auf die Praxisorientierung gehen sowohl die Empfehlungen der Kultusministerkonferenz (KMK) zur Beruflichen Orientierung als auch die Verordnung für Berufliche Orientierung in Hessen (VOBO) ein. So wird von der KMK empfohlen, dass „Erfahrungen in der Arbeitswelt“ (KMK 2017, S. 2) mit Information, Beratung und Reflexion verbunden werden sollten. Hierbei steht das praktische Handeln in Zusammenhang mit der Erkundung von Fähigkeiten und Wünschen (vgl. ebd. S. 4).

In Bezug auf die fachdidaktischen Grundsätze des berufsbezogenen Unterrichts wird auch die Handlungsorientierung betont: „Lernen vollzieht sich in vollständigen Handlungen, möglichst selbst ausgeführt oder zumindest gedanklich nachvollzogen“ (KMK 2021, S. 17). Dabei fördern Handlungen „das ganzheitliche Erfassen der beruflichen Wirklichkeit“ (ebd.).

In der VOBO wird die Praxisorientierung u. a. bei der Beschreibung der Grundlage für Berufliche Orientierung an Schulen, nämlich in Bezug auf die rahmengebenden Schulcurricula, hervorgehoben (vgl. VOBO § 5 Nr. 10, HKM 2018). Um Praxiserfahrungen zu ermöglichen, wird zudem auf die Zusammenarbeit mit weiteren Kooperationspartnern, beispielsweise Unternehmen, Betrieben und Hochschulen, verwiesen (vgl. VOBO § 9 Nr. 4, HKM 2018).

Doch wie lassen sich Praxiserfahrungen für die Jugendlichen attraktiv gestalten?

Ein Beispiel bietet das hessenweit etablierte Verfahren KomPo7, bei dem zahlreiche **handlungs- und erlebnisorientierte** Übungen genutzt werden. Mit dem Verfahren werden Kompetenzen, Potenziale und Fähigkeiten der Jugendlichen erfasst¹⁴. Hierbei erhalten die Teilnehmenden Aufgaben, die sie in der Gruppe eigenständig lösen. Gemeinsam werden z. B. Werkstücke wie eine Murbahn oder ein Stuhl gebaut.

Der Begriff der Erlebnisorientierung stammt u. a. aus der Erlebnispädagogik. Der ursprüngliche Ansatz steht für Formen des „ganzheitlichen Lernen[s]“ (Gilsdorf/Kistner 2008, S. 14). Im neueren Verständnis wird der Begriff für „spielerische Inszenierungen realer Abenteuersituationen“ (ebd.) herangezogen. Erlebnisorientierung gilt als „handlungsorientierte Methode“, in der junge Menschen durch „exemplarische Lernprozesse“ vor „physische, psychische und soziale Herausforderungen gestellt werden“ (Heckmair/Michl 2008, S. 115). Dabei können die Persönlichkeitsentwicklung gefördert und die Teilnehmenden dazu befähigt werden „ihre Lebenswelt verantwortlich zu gestalten“ (ebd.).

Beim weiteren Blick in die Literatur zur Verknüpfung der Themen Erlebnisorientierung und Beruflicher Orientierung wird deutlich, dass sich diese in verschiedenen Berufsfeldern umsetzen lässt. So zum Beispiel bei einem „erlebnisorientierten“ MINT-Angebot zur Beruflichen Orientierung. Als wesentliche Elemente werden u. a. ein außerschulischer Lernort (z. B. Museum), selbstständiges Experimentieren, die abwechslungsreiche Verknüpfung von Theorie

¹⁴ KomPo7: KomPo7-Kompetenzbox, Newsmeldung vom 11.01.2019 <https://kompomachtschule.de/news/neu-kompo7-kompetenzbox/> (Abfrage: 12.01.2024).

und Praxis, die Möglichkeit der Mitgestaltung und der eigenen Entscheidungsfindung durch die Jugendlichen, Reflexionsrunden, die Dokumentation der Erfahrungswerte (z. B. durch einen Laborführerschein), Betriebsbesuche sowie eine wertschätzende Atmosphäre hervorgehoben (vgl. Bohnen/Niehaus 2015, S. 40 f.).

Auch bei den MINT-Angeboten in Hessen stehen „handlungs- und erlebnisorientierte Praxis-einheiten“ im Vordergrund¹⁵. Verknüpft werden diese mit Besuchen bei Betrieben und Kooperationspartnern sowie mit der Thematik der klischeefreien Vermittlung beruflicher Kompetenzen, insbesondere für Schülerinnen.

„Praxisorientiert, erlebnisorientiert“ als Beschreibung für Angebote der Beruflichen Orientierung nutzen weitere Akteure in Hessen, z. B. die Handwerkskammer RheinMain¹⁶. Beispielhaft aufführen lassen sich hierfür z. B. mobile Angebote wie „Xperience Handwerk on tour“¹⁷, der „TouchTomorrow“-Truck¹⁸, der „M + E Infotruck“¹⁹ oder die Initiative „Deine Zukunft #REAL:DIGITAL“²⁰. Hierbei stehen interaktive Aktivitäten und Experimente im beruflichen Kontext im Vordergrund, die von den Jugendlichen eigenständig umgesetzt werden können.

4. Arbeitsmethoden und Workshop-Konzepte im OloV-Strukturprojekt

Das OloV-Strukturprojekt zielt darauf ab, die OloV-Strukturen und die damit verbundenen Kernthemen in ausgewählten Bereichen zu vertiefen und weiterzuentwickeln. Das involas-Team tritt als Prozessbegleitung auf, welche den Regionen fachliche und formale Unterstützung bei verschiedenen Themen bereitstellt. Das Tätigkeitsfeld umfasst Recherche, Moderations-, Beratungs-, Entwurfs-, Organisations- und Gestaltungsaufgaben. Grundlegend und maßgeblich für die Arbeit sind zwei Dinge: Erstens wird ein Bottom-up-Ansatz verfolgt. Dieser beinhaltet, dass die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen an den regionalen Bedürfnissen und Strukturen ansetzt. Das heißt, es wird nichts vorgegeben, sondern alles in enger Abstimmung mit den Akteuren vor Ort entwickelt. Zweitens wird im OloV-Kontext darauf geachtet, dass Doppelstrukturen vermieden werden. Ziel ist es, durch die Arbeit an den Strukturen und Prozessen sowie durch Transfer und Vernetzung Bestehendes besser koordinieren zu können und somit wirksamer zu machen.

Das OloV-Strukturprojekt ist für die teilnehmenden Regionen jeweils auf zwei Jahre angelegt. Das formale Grundgerüst besteht aus drei Phasen:

- einer Eruiierungsphase, bei der Ausgangslage und Optimierungsbedarfe in den Regionen gesichtet werden,

¹⁵ MINT Hessen: MINT Bildungs- und Orientierungsaktivitäten. MINT Aktionslinie, <https://www.mint-in-hessen.de/MINTAktionslinie> (Abfrage: 12.01.2024).

¹⁶ HWK RheinMain: Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main. Angebote für Schulen und Lehrkräfte. <https://www.hwk-rhein-main.de/de/angebote-fuer-schulen-und-lehrkraefte>, (Abfrage: 12.01.2024).

¹⁷ <https://www.hwk-rhein-main.de/de/aktuelles/xperience-handwerk>, (Abfrage: 12.01.2024).

¹⁸ <https://www.touchtomorrow.de/>, (Abfrage: 12.01.2024).

¹⁹ <https://www.hessenmetall.de/themen/fachkraeftesicherung/nachwuchsgewinnung/m-e-infotruck.html>, (Abfrage: 12.01.2024).

²⁰ <https://kultusministerium.hessen.de/programme-und-projekte/deine-zukunft-realdigital>, (Abfrage: 12.01.2024).

- einer Erarbeitungsphase, in der ausgewählte Produkte, Instrumente und Modelle im Rahmen von Workshops hergestellt werden,
- einer abschließenden Transferphase, bei der die Vermittlung an weitere OloV-Regionen erfolgt.

Die Planung, Durchführung und Moderation der flankierenden Workshops wird in Abstimmung mit den OloV-Regional koordinationen vom Team des Strukturprojekts umgesetzt. Es kommen erprobte Moderations-, Arbeits- und Reflexionstechniken zum Einsatz (wie z. B. visuelles Moderieren, Design Thinking, Empathy Map), es werden moderne Werkzeuge und Unterstützungsmedien genutzt (z. B. online-Whiteboards/Flinga etc.) und die Ergebnisse anschaulich aufbereitet und dokumentiert. Zu Grunde liegt eine wissenschaftlich fundierte Arbeitspraxis, die sich aus interdisziplinären Quellen speist.

Entsprechend der Beobachtung während der ersten zwei Projektjahre kann die Erarbeitungsphase in den Regionen idealtypisch in vier Schritte eingeteilt werden:

1. **Themen und Aufgabensammlung:** Im Rahmen eines Kick-Off-Workshops wurde zunächst ein Brainstorming mit den Akteuren durchgeführt und grundlegende Themen und Aufgaben gesammelt, die im Rahmen des OloV-Strukturprojekts begleitet werden können.
2. **Entwicklung eines Umsetzungsplans:** Im weiteren Verlauf wurde begonnen, die Ziele stärker zu konkretisieren und Aufgaben zu priorisieren. In einzelnen Regionen wurde als Orientierung und Fahrplan ein Zielverwirklichungskonzept (siehe 3.4) entwickelt.
3. **Bildung von Arbeitsgruppen:** In den meisten Regionen haben sich aus der Steuerungsgruppe heraus themenspezifische Arbeitsgruppen gebildet, welche sich regelmäßig nach Bedarf getroffen, Kontakte aktiviert und sich mit weiteren Akteuren vernetzt haben (Beispiele für Vernetzung: Xperience Handwerk HWK RheinMain; Beispiele für das Hinzuziehen von Expert:innen: iABE, IWAK, Reha-Beratungskräfte, Schulleitungen, Berufsschullehrkräfte, Förderschullehrkräfte).
4. **Ergebniserarbeitung:** Im Folgenden werden einige methodische Beispiele aus der Projektarbeit des OloV-Strukturprojekts vorgestellt.

4.1 Visuelles Moderieren mit Flinga

Die Moderationstechnik der visuellen Moderation eignet sich besonders in Online-Kontexten, da hier durch die Moderation alle technischen Aspekte der Dokumentation gesteuert werden können. Dies senkt die technischen Hürden für die Teilnehmenden (Anzahl an Bildschirmen, geöffneten Programmen und Bedienung von zusätzlicher Software). Bei der visuellen Moderation werden die Informationen unmittelbar notiert, wenn sie für das Thema relevant sind. Dabei werden die in der Sitzung formulierten Hinweise paraphrasiert, thematisch strukturiert und für alle Anwesenden sichtbar dargestellt (z. B. durch Bildschirmfreigabe). Dadurch wird die Gruppenarbeit gestrafft und die Teilnehmenden dazu angeregt, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Zur Begleitung der Online-Sitzungen wurde u. a. das Browser-basierte Tool „Flinga“ verwendet. Es ermöglicht das Erstellen, Freigeben und gleichzeitige Bearbeiten von Inhalten. Es können Texte, Symbole und Grafiken eingefügt werden. Diese Elemente können verknüpft werden, um beispielsweise Zusammenhänge zu visualisieren (siehe Abb. 4).

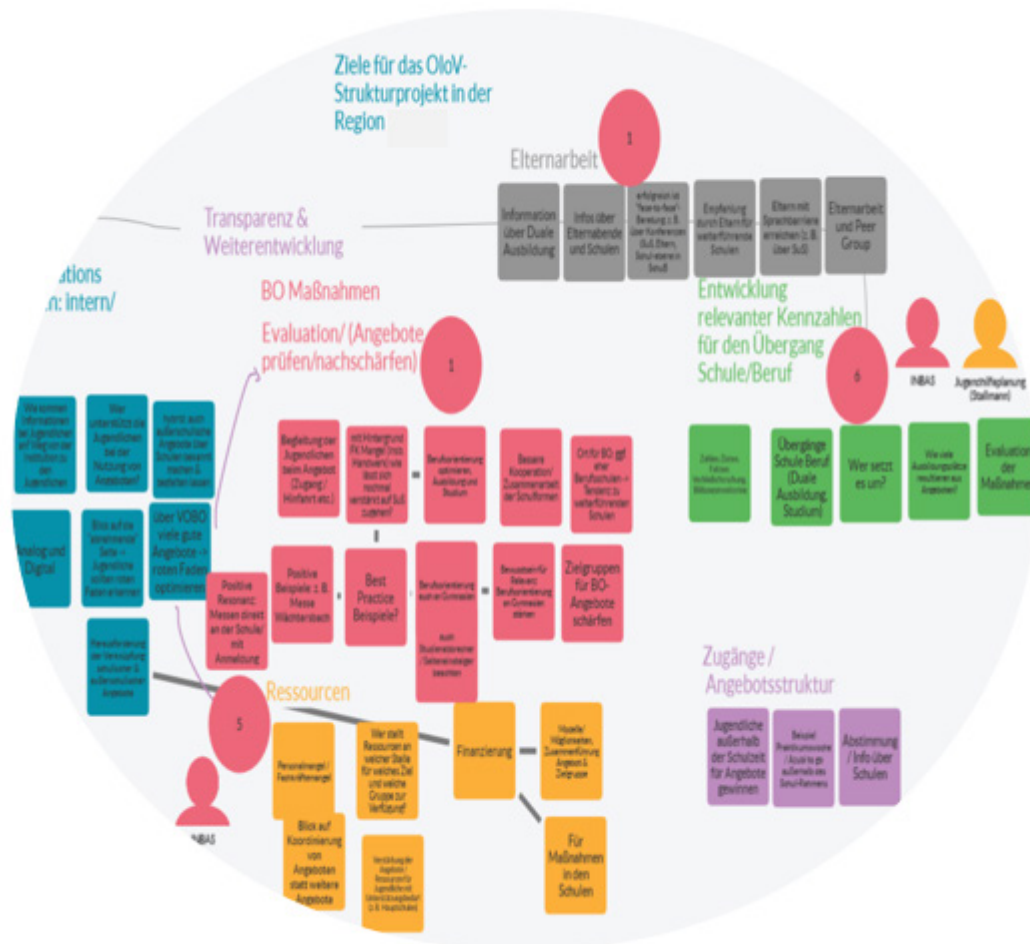


Abbildung 5: Flinga-Board mit Brainstorming

4.2 Recherche und Darstellung von Praxisbeispielen

Zur Vor- und Nachbereitung der Workshops und Arbeitsgruppensitzungen wurden vom Team des OloV-Strukturprojekts Praxisbeispiele recherchiert, die sich thematisch den Zielen der Arbeitsgruppen zuordnen lassen. Diese wurden übersichtlich aufbereitet und den AG-Mitgliedern zur Verfügung gestellt. Quellen hierfür waren u. a. die Praxisbeispiel-Datenbank²¹ auf der OloV-Internetseite, regionale Strategien der OloV-Regionen sowie das OloV-Monitoring.

²¹ <https://www.lov-hessen.de/praxis>, zuletzt abgerufen am 07.12.2023

4.3 Reflexion und Perspektivwechsel

Ein Perspektivwechsel wird durchgeführt, um eine Situation bzw. eine Problem- oder Fragestellung aus dem Blickwinkel verschiedener Akteure zu beleuchten. Dies kann zum Beispiel dann hilfreich sein, wenn ein Vortrag, ein Workshop, eine Informationsbroschüre oder ein Angebot für eine bestimmte Zielgruppe oder mehrere Zielgruppen konzipiert wird. Theoretisch knüpft der Perspektivwechsel an die „Empathy Map“ an (vgl. Gray, Brown, Macanuso 2010). Durch das Hineinversetzen in die Zielgruppe kann die Ansprache sowie die inhaltliche Aufbereitung von Informationen entsprechend gewählt werden. Weiterhin können mögliche Konflikte antizipiert werden. Die Leitfragen für die Reflexion im Vorfeld können dabei u. a. sein: Was denkt die Person? Was sieht sie? Was hört sie und was kommuniziert sie nach außen? Wo liegen aktuell ihre Herausforderungen und über welche positiven Entwicklungen würde sie sich freuen? Die Fragen decken damit die Wahrnehmung und individuelle Situation der Person ab: Was sieht sie, zum Beispiel durch ihre Arbeit im Feld? Welche Themen hat sie im Blick und welche ggf. aber auch nicht? Weiterhin ist relevant, was die Person hört. Das heißt, welche Aspekte von außen an sie herangetragen werden. Dies können zum Beispiel kritische Bemerkungen Dritter zum Thema sein. Außerdem gibt es die eher innenliegende Ebene der Gedanken der Person: Was könnte sie zu dem gewählten Thema bzw. der Situation denken und im Gegensatz dazu: Was kommuniziert sie tatsächlich nach außen? Zudem wird eruiert, welche Sorgen die Person in Bezug auf das Thema haben könnte. Zum Beispiel, weil sie vor besonderen Herausforderungen steht oder bestimmte Erwartungen ihrer Vorgesetzten erfüllen muss. Daraus können sich aber auch Gelingensbedingungen oder positive Aspekte ergeben, welche für die Person besonders wichtig sind.

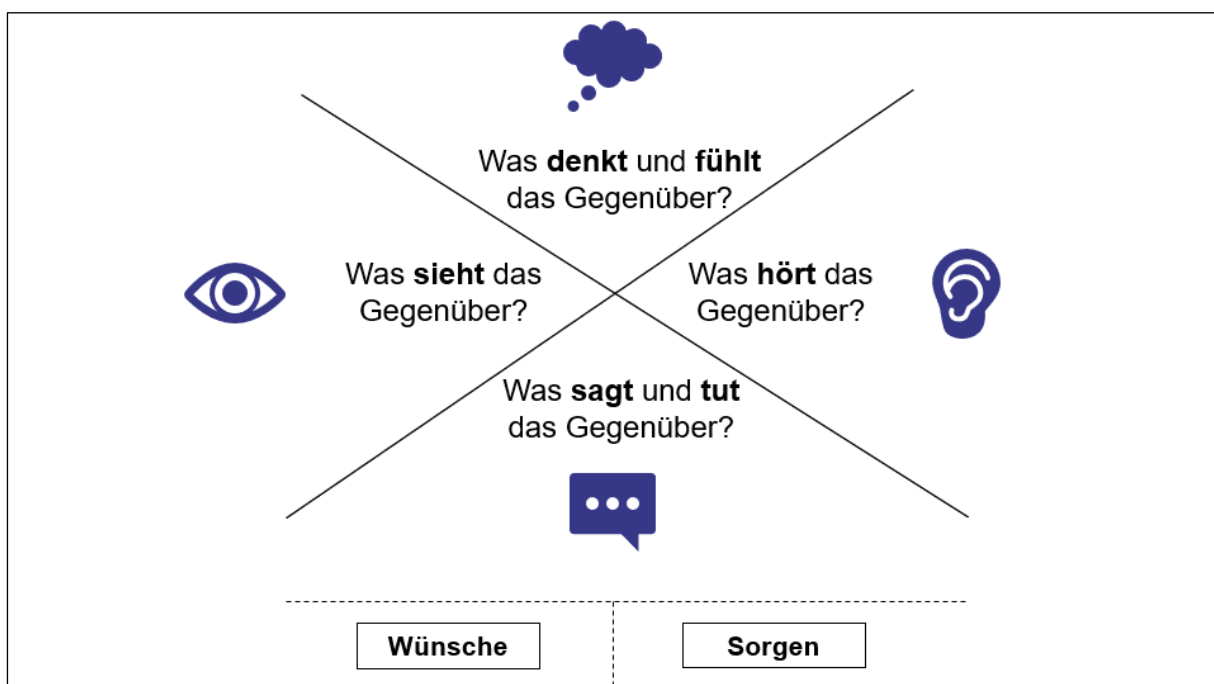


Abbildung 6: Empathy-Map, angelehnt an Gray, Brown, Macanuso 2010

4.4 Entwicklung von Zielen

Als spezielle Arbeitsmethode wurde in einzelnen Regionen ein „Zielverwirklichungskonzept“ entwickelt. Dieses dient einerseits der Vertiefung und Konkretisierung der im Kick-Off-Workshop erarbeiteten Ziele. Andererseits stellt es eine Orientierungshilfe für die Planung und Umsetzung der nächsten Schritte dar. Theoretisch knüpft das „Zielverwirklichungskonzept“ an Konzepte im Umfeld des Design-Thinking-Ansatzes (z. B. Plattner, Meinel, Leifer, 2011) an. Hierbei handelt es sich um eine iterative und selbstreflexive Methode der Produktentwicklung, welche idealtypisch in sechs Phasen abläuft und auf den Prinzipien Team, Raum und Prozess beruht (vgl. Hilbrecht, Kempkens 2013, S. 349-355). Beispielhaft wird hier die Grundstruktur eines Zielverwirklichungskonzepts vorgestellt (siehe Abb. 6). Im Zentrum steht eine möglichst konkrete und in einem Satz formulierte Zieldefinition zu einem spezifischen Themenfeld (z. B. Kompetenzfeststellung), das von der Steuerungsgruppe gemeinsam erarbeitet wird. Ausgehend von dieser Zieldefinition wird in mehreren Arbeits- und Reflexionsphasen versucht, Teilziele und Arbeitsschritte sowie praktische Maßnahmen abzuleiten, die der Zielverfolgung dienlich sind. Dies erfolgt zum einen durch eine Kontextualisierung: Mit welchen Themen, Institutionen, Zielgruppen etc. ist das Ziel verknüpft (weiße Kreise)? Zum anderen geht es um das Beantworten spezifischer Leitfragen die den Prozess vom Anfang bis zum Ende begleiten (rote Kreise), z. B. Welche Ressourcen stehen hierfür zur Verfügung?

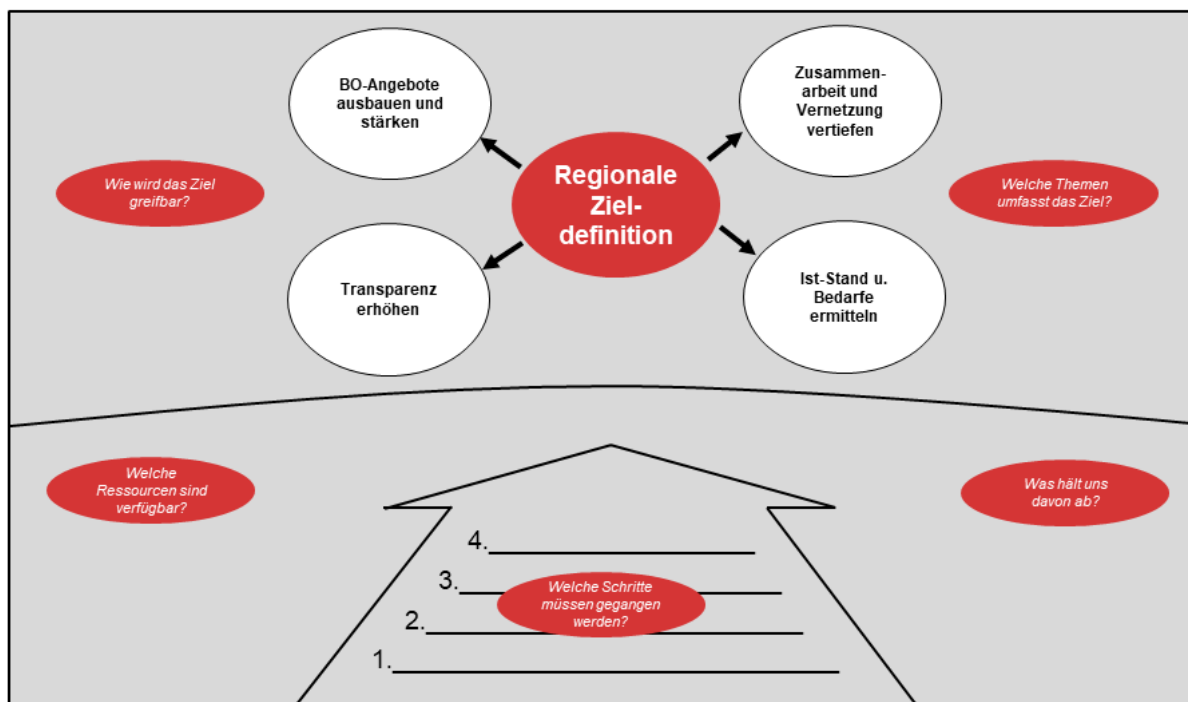


Abbildung 7: Exemplarisches Zielverwirklichungskonzept

5. Themen und Praxisbeispiele

5.1 Transparenz erhöhen

Insbesondere in den großstädtischen Regionen ist das Thema Transparenz von großer Bedeutung. Transparenz umfasst hier Aktivitäten der Bündelung und Sortierung von Maßnahmen und Informationen, der Übersetzung und Digitalisierung sowie der Informationsweitergabe an Multiplikatoren oder Anspruchs- und Zielgruppen.

5.1.1 Bündelung und Digitalisierung (von BO-Maßnahmen): Digitalisierung Maßnahmenliste

Es gibt mittlerweile ein breites Spektrum an Förderstrukturen (Maßnahmen, Träger, Förderprogramme) für Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang Schule – Beruf. Die Vielfalt ist dabei so groß geworden, dass Beratungsfachkräfte auf Listen mit allen Angeboten zurückgreifen, wenn sie Personen zielgruppenspezifisch beraten. Diese Listen wurden in der Stadt Frankfurt bisher von der Institution bereitgestellt, an der die OloV-Koordination angesiedelt ist (Gesellschaft für Jugendbeschäftigung e. V.). Sie wurden als PDF-Datei auf der Homepage bereitgestellt und jährlich aktualisiert. Hierbei fand bereits eine Sortierung der Angebote nach verschiedenen Zielgruppen statt. Jedoch war der Aufwand für das Führen und Aktualisieren der Listen sehr hoch. Änderungen wurden z. T. verspätet oder erst auf Nachfrage von den ausführenden Trägern weitergegeben. Für die Personen, welche die Listen im Beratungskontext nutzen, waren aufgrund des PDF-Formats keine Filter- oder Sortier-Möglichkeiten vorhanden. Über die Suchfunktion konnte jedoch nach Wörtern gesucht werden.

In Zukunft sollte das Auffinden von Maßnahmen komfortabler gestaltet werden. Die Institution der Frankfurter OloV-Koordination, die bisher die Listen gepflegt und bereitgestellt hat, ließ daher eine Datenbank programmieren. Diese ermöglicht eine übersichtliche Darstellung der Maßnahmen sowie eine Filter- und Suchfunktion. Die Institution hostet die Datenbank und bietet Support an. Um die Datenbank stets zuverlässig auf einem aktuellen Stand zu halten, werden die Eintragungen zu den Maßnahmen in der Datenbank von den Trägern selbst vorgenommen. Hierfür werden die Verantwortlichen durch eine Schulung mit der Datenbank vertraut gemacht. Eine besondere Stellschraube, welche die Zuverlässigkeit und Aktualität der Eingabe von Informationen erhöht, ist die Verpflichtung der Träger zur Aktualisierung der Maßnahmen durch die Mittelgeber. Mittelgeber sind u. a. die Agentur für Arbeit oder das Jugendamt. Diese Verpflichtung ist als zusätzliche Vorgabe in deren Ausschreibungen für Maßnahmen des Übergangs Schule – Beruf integriert. Die Mittelgeber haben sich eigeninitiativ dazu verpflichtet, eine Prüffunktion einzunehmen. Nach dem Eintrag durch „ihre“ Träger prüfen sie diesen. Erst durch die Freigabe der Mittelgeber werden die Angaben in der Datenbank öffentlich sichtbar. Änderungen (z. B. beim Ort der Veranstaltung oder Wechsel der Ansprechpersonen) sollen sofort erfasst und durch den Träger weitergegeben werden.

Mit der neuen Form der Informationsbündelung ergeben sich diverse Vorteile. Durch die redaktionelle Rolle der Mittelgeber wird die Qualität und Aktualität der Angaben gesichert. Auch die Mittelgeber profitieren von stets aktuellen Angaben durch die umsetzenden Träger ihrer Maßnahmen. Sie können sich das Angebot über die Plattform im Gesamten anzeigen lassen, was die institutsinterne Datenpflege und -übersicht erleichtert. Die Institution, die bislang die Maßnahmenlisten erstellt hat, wird durch die Abgabe der redaktionellen Verantwortlichkeit entlastet. Durch die Wahl verschiedener Kategorien sowie durch die Möglichkeit der Schlag-

wortsuche in der Datenbank, können Beratungsfachkräfte geeignete Maßnahmen schnell finden. Besonders für Berufseinsteiger im beratenden Bereich kann das eine große Entlastung darstellen. Auch interessierte Personen können sich einen Überblick verschaffen, da die Datenbank öffentlich zugänglich ist. Sie kann unter dem Link <https://dschungeldatenbank.gjb-frankfurt.de> abgerufen werden.

5.1.2 Bündelung und Digitalisierung (von BO-Maßnahmen): Online-Sammlung regionaler BO-Maßnahmen

Im Main-Kinzig-Kreis (MKK) und in der Stadt Hanau gibt es ebenfalls ein breites Portfolio an Maßnahmen zur Unterstützung der jungen Menschen beim Übergang Schule - Beruf. Daher hat der MKK auf seiner Internetseite „Mit Kind und Kegel“ eine Übersicht über „Wege ins Berufsleben“ und weitergehende Informationen zu allen BO-Maßnahmen veröffentlicht. Die professionellen Unterstützungsangebote werden strukturiert nach Zielgruppen dargestellt.

Die Plattform „Mit Kind und Kegel“ richtet sich sowohl an Familien im Main-Kinzig-Kreis und in Hanau als auch an Beratungsfachkräfte und Schulen im Kontext Familie. Untergliedert in einzelne Phasen des Familienlebens werden Informationen darüber bereitgehalten, wo Familien Hilfe und Unterstützung erhalten können. Der Übergang Schule - Beruf ist auf der Unterseite „Schulen“ verortet. Unter dem Titel „Wege ins Berufsleben“ wird über die Vielzahl von verschiedenen Angeboten informiert.

Die einzelnen Zielgruppenbereiche sind sortiert nach dem zeitlichen Rahmen, in dem sich die jugendliche Person gerade befinden könnte. Aufgezählt werden jeweils die Träger/ Institutionen und deren Angebot. In einer PDF-Datei sind weitere Informationen und Kontaktdaten abrufbar. Die Daten in der Datei wurden mit einer standardisierten Erfassung bei den Anbietern/ Trägern erhoben. Durch die Verlinkung zu einer PDF-Datei kann die Information durch die Verantwortlichen des jeweiligen Website-Bereichs mit weniger Aufwand aktuell gehalten werden, als mit direkten Einträgen auf der Seite. Für Ratsuchende besteht außerdem die komfortable Möglichkeit sich das PDF herunterzuladen oder auszudrucken.

Die Transparenz über die Angebote in der Region entspricht dem OloV-Qualitätsstandard MV3 „Transparenz über Angebote im Übergang Schule-Beruf“.

Der Link zu „Wege ins Berufsleben“ des MKK:

https://www.mitkindundkegel.de/cms/de/schule_und_bildung/uebergang_schule_beruf/berufsorientierung/berufsorientierung_uebersicht.html

5.1.3 Fachkräfte informieren: Flyer zum Berufsorientierten Abschluss

Das Thema Inklusion spielt in der Schule eine wichtige Rolle. Durch die vermehrte inklusive Beschulung von Schülerinnen und Schülern (SuS) mit dem Förderschwerpunkt Lernen in Hauptschul- oder Realschulgängen ist bei Lehrkräften ohne Förderschulbildung ein erhöhter Bedarf an Informationen zum Berufsorientierten Abschluss entstanden. Auch außerhalb der Schulen besteht bei der Beratung Jugendlicher durch freie Träger ein Wissensbedarf. Dies betrifft u. a. den Ablauf und die Voraussetzungen für das Absolvieren des BO-Abschlusses (Berufsorientierung, teamorientierte Projektprüfung und Fächerleistungen), die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen sowie die möglichen Anschlusswege. Der Berufsorientierte Abschluss für Schülerinnen und Schüler im Bildungsgang Lernen (BO-Abschluss) ersetzt seit dem Schuljahr 2011/2012 den bisherigen Förderschulabschluss. Für das Erlangen des Berufsorientierten Abschlusses, der an den Förderstatus geknüpft ist, müssen bestimmte Leis-

tungen erfüllt werden. Eine wesentliche Herausforderung besteht beispielsweise in den unterschiedlichen Strukturen an Schulen, die je nach Schulform und Bildungsgang differieren.

Um die Transparenz über den BO-Abschluss und damit verbundene Aspekte zu erhöhen, wurde eine regionale Arbeitsgruppe aus Vertretungen des Staatlichen Schulamts sowie des Stadtschulamts gegründet. Diese genannten Akteure aus der regionalen Steuerungsgruppe wurden von einer Expertin der Arbeitsagentur aus dem Bereich Rehabilitation für junge Menschen sowie einer Förderschullehrkraft mit langjähriger Expertise unterstützt. Die Arbeitsgruppe stellte aktuelle Informationen zusammen und beriet über die Möglichkeiten der Weitergabe an weitere Akteure. Im Ergebnis wurde als Handreichung ein Flyer mit den wichtigsten Informationen und Hintergründen entwickelt. Dieser wird sowohl inklusiv unterrichtenden (Realschul-)Lehrkräften als auch allen beratenden Personen im Kontext Berufsorientierter Abschluss zur Verfügung gestellt. Der Flyer beinhaltet im Wesentlichen vier Informationen:

- a) die rechtliche Einbettung für die Zulassung zum BO-Abschluss,
- b) die schulischen Voraussetzungen zur Erteilung des BO-Abschlusses (Fächer, Berufsorientierung, teamorientierte Praxisprüfung),
- c) zentrale Anschlusswege,
- d) wichtige Informationsquellen und Beratungsstellen.

Der Flyer ist als Anlage angefügt.

5.2 BO-Angebote ausbauen und stärken

5.2.1 Nutzung digitaler Verfahren der Kompetenzfeststellung stärken

In der Region Frankfurt wurde die Durchführung der Kompetenzfeststellung stärker in den Blick genommen. Sie ist im Rahmen der Verordnung für Berufliche Orientierung an Schulen (VOBO) durch § 11 „Kompetenzfeststellung in Schulen mit den Bildungsgängen Hauptschule und Realschule und in Förderschulen“ (vgl. HKM 2018) vorgegeben. Hierbei sollte bei den Schulen u. a. das Bewusstsein für digitale Verfahren gestärkt werden. Über die Kontakte des OloV-Strukturprojekts konnte eine Vertretung des landesweiten Kompetenzfeststellungsverfahrens KomPo²² gewonnen werden. Diese hielt in einer Dienstversammlung der Schulkoordinationen für die Haupt- und Realschule (H und R) einen Vortrag zu „KomPo7 digital“. Darin wurden die Möglichkeiten der virtuellen Durchführung der Kompetenzfeststellung hervorgehoben. Im Anschluss an die Informationsveranstaltung wurden weiterführende Prozesse der Etablierung digitaler Verfahren schulintern bzw. vom zuständigen Staatlichen Schulamt verfolgt.

5.2.2 Entstehung einer Tipps- & Tricks-Sammlung durch Vernetzung zum Thema BO-Messen

Regionale Veranstaltungen bzw. Messen zur Beruflichen Orientierung werden von Akteuren des Übergangs Schule – Beruf u. a. im Rahmen der Regionalen Strategie geplant. Im Sinne der VOBO § 14 „Besuch von Ausbildungs-, Studien und Berufsmessen“ (vgl. HKM 2018) und des OloV-Qualitätsstandards BO5 „Regionale Veranstaltungen zur Beruflichen Orientierung“ werden diese von den Schulen rege genutzt und z. T. auch mitgestaltet. Die Thematik der

²² <https://kompomachtschule.de/>, zuletzt abgerufen am 12.01.2024

Organisation und Durchführung von Berufsorientierungsmessen ist dementsprechend ein häufig diskutiertes Thema innerhalb der regionalen Steuerungsgruppen. So auch in den jeweiligen Arbeitsgemeinschaften in den Regionen Schwalm-Eder-Kreis und Hanau/Main-Kinzig-Kreis. Hierbei kam jeweils der Wunsch auf, sich mit der anderen Region zu vernetzen. Der überregionale Austausch in Form einer im Vorfeld durchgeführten Befragung sowie eines Online-Workshops wurde durch das Team des OloV-Strukturprojekts begleitet. Mit ihrem Wissen eingebracht haben sich u. a. Vertretungen der Regionalen Koordination, des Staatlichen Schulamts und der (Berufs-)Schulen, der Kammern sowie weiterer Ausbildungs- und Arbeitsmarktakteure. Im Fokus des Interesses stand das Erarbeiten einer „Tipps- und Tricks“-Sammlung mit hilfreichen Informationen und Erfahrungswerten.

Zentrale Themen der Handreichung sind die verschiedenen Formate von Messen, welche in den Regionen durchgeführt werden, die Zielgruppen sowie bewährte Verfahren für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Messen. Weiterhin haben die beteiligten Regionen im Austausch neue Entwicklungsmöglichkeiten von Messen eruiert. So wurde beispielsweise diskutiert, ob die Möglichkeit besteht, auf größeren Messen gesonderte Zeiten ausschließlich für Fachkräfte einzuführen. Dabei könnten sie regionale Informationen für ihre Beratungstätigkeit sammeln sowie sich mit relevanten Akteuren austauschen und vernetzen.

Im gemeinsamen Workshop zu BO-Messen zeigte sich, dass Unterschiede in der Größe und dem Zeitpunkt der Messen bestehen. Eine Region erprobt z. B. die Durchführung am Wochenende. Dadurch sollen Eltern bzw. Familien besser erreicht werden. Die andere Region bevorzugt hingegen die Werktage, da so für die Schulen und begleitenden Lehrkräfte ein Besuch während der Schulzeit einfacher zu ermöglichen ist. Für die Schülerinnen und Schüler ist der Besuch von Messen mit der Schulklasse wichtig. So kann ein Messebesuch vorbereitet und angeleitet werden. Positiv berichtet wurde unter anderem von im Vorfeld vereinbarten Zeiteinheiten für Schulklassen, um den Besucherstrom in geordnete Bahnen zu lenken und persönliche Beratungsgespräche zu ermöglichen. Bei der Planung der Messe sollten verschiedene Aspekte beachtet werden, z. B. die Termine der Abschlussprüfungen.

Neben dem Zeitpunkt spielen auch die Größe und der Ort der Messe eine wichtige Rolle. Große, zentrale Messen sind attraktiver für große bzw. überregional vertretene Unternehmen. Sie ziehen zumeist auch mehr Publikum an. Dahingegen ermöglichen kleinere, regionale Messen (zum Beispiel an Berufsschulen) einen stärkeren regionalen und persönlichen Bezug für Besuchende sowie kleinere Aussteller bzw. Unternehmen. Für die Betriebe ist die Teilnahme an Messen interessant, aber auch mit hohem personellem Aufwand verbunden. Für die Beteiligung an vielen kleinen Messen, die vermehrt auch an einzelnen Schulen stattfinden, fehlen Unternehmen oft entsprechende Ressourcen. Andererseits ist es für Betriebe sowie Auszubildende hilfreich, wohnortnah Auszubildende einzustellen.

Mit Blick auf die genannten Aspekte ist eine Koordinierung von BO-Messen in der Region wichtig. So besteht z. B. die Überlegung, einen öffentlich einsehbaren Messekalender zu etablieren.

In beiden Regionen wurde außerdem diskutiert, wie Jugendliche den Messebesuch wahrnehmen und nutzen. Beispielsweise wird das Phänomen des Sammelns von Werbepostern beobachtet. Das wurde differenziert betrachtet. Das Fokussieren auf das Sammeln von Kugelschreibern und Ähnlichem ermöglicht Jugendlichen im Nachgang eine Orientierung über die besuchten Unternehmen und Messestände. Bei der Ansprache von Jugendlichen wurden gute Erfahrungen mit der Betreuung der Messestände durch Auszubildende (Peer-Group-Ansatz) gemacht. So kann ein Austausch auf Augenhöhe erfolgen. Ein neuer Impuls ist die Berücksichtigung

sichtigung der jeweiligen Lebenswelten Jugendlicher. Zur Thematik jugendlicher Lebenswelten existieren umfangreiche wissenschaftliche Untersuchungen (Kapitel 3.2), die deutlich machen, dass junge Menschen aus unterschiedlichen Kontexten heraus an die Frage ihrer beruflichen Laufbahn herangehen. So gibt es beispielsweise Jugendliche, die sich stärker an traditionellen Lebenswegen orientieren, während für andere ein moderner Arbeitsplatz eine große Rolle spielt. Die Zielgruppe ist daher heterogen: Unterschiedliche Typen von Jugendlichen interessieren sich für zum Teil ganz verschiedene Angebote und Betriebe – und könnten auf Ansprache und Werbung, zum Beispiel an Messeständen, unterschiedlich reagieren.

5.2.3 Erlebnisorientierte BO-Maßnahmen in der Lebenswelt / Freizeit der Jugendlichen etablieren

In der ländlich strukturierten Region des Schwalm-Eder-Kreises beschäftigte man sich innerhalb einer Arbeitsgruppe mit der Frage, wie neue und bestehende BO-Angebote Jugendliche eher erreichen können. Es entstand die Idee, hierfür insbesondere Freizeitaktivitäten zu nutzen. Dabei war allen Beteiligten wichtig, dass bei diesen Angeboten Freiwilligkeit und das Sammeln berufspraktischer Erfahrungen im Vordergrund stehen sollen. Zur Klärung der Fragestellung, wie die Jugendlichen in ihrer Lebenswelt erreicht werden können, wurden entsprechende Vertretungen in die Arbeitsgruppe eingeladen, z. B. aus dem kirchlichen Kontext (Diakonie) und dem Sport-Referat der Kreisverwaltung.

Für die Erprobung erlebnisorientierter BO-Maßnahmen (Kap. 3.3) wurden zwei Veranstaltungen fokussiert.

So wurde für das Jugendzeltlager 2023 des Kreises ein BO-Zelt („Macherzelt“) mit niedrighschwelligem Angeboten der Beruflichen Orientierung organisiert. Hierbei konnten berufspraktische Tätigkeiten von den Jugendlichen eigenständig ausprobiert und dabei z. B. Werkstücke hergestellt werden. Weiterhin ermöglichten Flyer und Aufsteller beteiligter Unternehmen weiterführende Informationen. Das Zelt wurde von einer pädagogischen Fachkraft betreut.

Auch der Hessentag 2024 im Schwalm-Eder-Kreis sollte, als regionale Großveranstaltung mit landesweiter Reichweite, genutzt werden. Die OloV-Steuerungsgruppe plante, ein vielseitiges Angebot der Beruflichen Orientierung einzubringen. Geplant wurden unter anderem BO-Angebote in vielseitigen Bereichen wie MINT, Handwerk (Holz/Bau), Industrie (Metall/Elektro), Lebensmittelgroßhandel sowie Berufsfeldern der Sozialen Arbeit und Gesundheit. Bei der Vorbereitung waren Akteure der Kreisverwaltung, größere regionale Unternehmen sowie die Kammern (HWK und IHK) beteiligt. Letztlich wurde die Teilnahme an der Veranstaltung kurzfristig abgesagt. Bei Interesse an den Planungsunterlagen kann man gerne mit der regionalen OloV-Koordination des Schwalm-Eder-Kreises Kontakt aufnehmen²³.

²³ <https://www.oloV-hessen.de/regionen/regionale-informationen/schwalm-eder-kreis.html>, zuletzt geprüft am 03.04.2024

5.3 Zusammenarbeit und Vernetzung vertiefen

5.3.1 Arbeitsgruppe über Ressourcen und Netzwerke für BO-Angebote

Die städtische Region Hanau, die in einer gemeinsamen Steuerungsgruppe mit der Region Main-Kinzig-Kreis agiert, beschäftigte sich innerhalb einer AG mit Fragen über verfügbare Ressourcen für Maßnahmen im Übergang Schule – Beruf. Leitfragen für die AG waren unter anderem:

- Wer stellt Ressourcen an welcher Stelle, für welches Ziel und welche Gruppe zur Verfügung?
- Was sind die Rahmenbedingungen der Finanzierung?
- Wo gibt es ungenutzte Ressourcen?
- Lässt sich die betriebliche Seite einbeziehen?
- Wie kann man ressourcenbewusst und ressourcenschonend miteinander arbeiten?

In einer Netzwerkanalyse wurden zunächst die zentralen Akteure und ihre Ressourcen abgebildet. Dabei wurde insbesondere die Ebene der Schulen und der Unternehmen näher beleuchtet. Im gemeinsamen Austausch zeigte sich, dass Unternehmen BO-Angebote und Maßnahmen im Rahmen personeller, räumlicher und digitaler Ausstattung unterstützen können. Daher wurden Experten in die Arbeitsgruppe eingeladen und berichtet.

Für Informationen zu den Budgets in Schulen konnte eine Vertretung des Staatlichen Schulamtes gewonnen werden. In einem Vortrag wurden die Aufteilung und der Einsatz der Mittel, die Schulen jährlich zur Verfügung stehen, erläutert. Die Höhe des Budgets ist abhängig von der Anzahl der Schülerinnen und Schüler. Das sogenannte „kleine Schulbudget“ enthält Mittel der sonstigen Landesaufgaben. Hier können im begrenzten Rahmen Maßnahmen, beispielsweise der Beruflichen Orientierung, nach gründlicher Abstimmung sowie Prüfung finanziert werden. Schulen können also prinzipiell bei Fragen der Finanzierung solcher Angebote einbezogen werden. Die Schulen müssen ihre Budgetplanung für das kleine Schulbudget bis zum 15. März jeden Jahres beim Staatlichen Schulamt einreichen. Das Staatliche Schulamt prüft die geplanten Verwendungsabsichten und unterstützt bei der Verwaltung der Gelder. Weiterhin steht den Schulen ein zeitlich begrenztes Kontingent aus dem hessischen Landesprogramm „Löwenstark“ zur Verfügung, mit dem die sozialen und bildungstechnischen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Schülerschaft ausgeglichen werden sollen. Dieses Budget können sie im Rahmen der Vorgaben zum Programm „Löwenstark – der BildungskICK“²⁴ für Angebote im Bereich Bildung, Berufliche Orientierung und Freizeit nutzen.

In der Region ist die Berufswegeplanung, die durch städtische Mittel finanziert wird, an mehreren Schulen vertreten. Auch dieses Angebot wurde in der AG vorgestellt.

Die Erkenntnisse aus der AG wurden in die OloV-Steuerungsgruppe weitergetragen. Nach der ersten Arbeitsphase ruht die AG-Arbeit und kann bei Bedarf nach gezielten Informationen oder Recherchen wieder aufgenommen werden. Insgesamt hat sich durch die AG in der Steue-

²⁴ Die Hessische Landesregierung führt das Förderprogramm „Löwenstark“ auch im Schuljahr 2023/2024 über Landesmittel fort. Es wurde im Schuljahr 2021/2022 aus Mitteln zur Bewältigung der Pandemie und ihrer Folgen gestartet. (<https://www.loewenstark-hessen.de/das-ist-loewenstark/>, zuletzt abgerufen am 15.05.2024)

ungsgruppe eine Verstärkung der Zusammenarbeit und ein gestärktes Bewusstsein für die Möglichkeiten der Finanzierung von Maßnahmen entwickelt.

5.3.2 Arbeitsgruppe über Kommunikationsstrukturen zur Stärkung der Zusammenarbeit und Transparenz

Als einen entscheidenden Faktor für die zielgerichtete Zusammenarbeit in der Region identifizierten die Regionen Hanau und Main-Kinzig-Kreis einen guten Kontakt aller Mitglieder in der Steuerungsgruppe. Nach einigen personellen Veränderungen in der Steuerungsgruppe galt es, sich neu kennenzulernen, wichtige regionale Themen zu erörtern und daraus zukünftige Schritte abzuleiten.

Auch in Zukunft wird sich die Zusammensetzung der Steuerungsgruppe immer wieder ändern. Das bedeutet ein fortwährendes Einbinden neuer Akteure in die gemeinsame Arbeit. Denn es bestehen umfassende Wissensbestände und Erfahrungswerte, die von langjährigen Akteuren aufbereitet und neuen Akteuren zur Verfügung gestellt werden sollten. Diesen Prozess des Wissensmanagements hat sich die Arbeitsgruppe Kommunikationsstrukturen intern/extern als Ziel gesetzt.

Vorangestellt wurde ein Brainstorming über die gemeinsamen Ziele. Hierbei hat sich gezeigt, dass die persönliche Ansprache von Jugendlichen als besonders erfolgsversprechend und daher als besonders wichtig eingeschätzt wird. Denn insbesondere in der Corona-Pandemie wurde deutlich, was fehlt, wenn die individuelle Kommunikation mit Jugendlichen nicht möglich ist.

Der Austausch in der AG orientierte sich an verschiedenen Fragestellungen, wie z. B.:

- Was gelingt gut in der BO?
- Was kommt bei Jugendlichen an?
- Welche Erfolge versprechen BO-Messen und worauf kommt es dabei an?

Viele wichtige Eindrücke wurden diskutiert und festgehalten.

In der AG-Arbeit wurden verschiedene Verbesserungsvorschläge thematisiert und z. T. umgesetzt. Hier sind einige Beispiele aufgeführt:

- Ein Messekalender für die Region: So können kleine Betriebe die Messen in ihrer Nähe einplanen und bei Bedarf zu den Messe-Ausrichtenden Kontakt aufnehmen.
- Ein Kalender mit der Übersicht der Praktikumszeiten an den weiterführenden Schulen: So können die Betriebe Praktikumszeiten besser einplanen. Daher wird eine Liste mit den Praktikumszeiten der Schulen von den AP BO am Staatlichen Schulamt geführt und der Steuerungsgruppe zur Verfügung gestellt.
- Überregionale Vernetzung zur Thematik BO-Messen: So entstand neben dem Austausch innerhalb der AG/Steuerungsgruppe ein Austausch mit dem ebenfalls am OloV-Strukturprojekt teilnehmenden Schwalm-Eder-Kreis. Gemeinsam wurde die Expertise über BO-Messen erweitert und eine Tipps- und Tricks-Sammlung zur Durchführung von BO-Messen erarbeitet.
- Die positive Wirkung der Teilnahme von Acht- und Neuntklässlern am Berufsschulunterricht wurde hervorgehoben. So verdeutlichte der Erfahrungsbericht einer Berufsschul-Lehrkraft, dass durch die wöchentliche/eintägige Teilnahme von Schülerinnen

und Schülern der Sekundarstufe I tiefe Einblicke in den schulischen Teil der Berufe ermöglicht werden.

Die Zusammenarbeit der Akteure wurde durch die Arbeit in der Arbeitsgruppe gestärkt. Insbesondere durch das Einladen weiterer Expertinnen und Experten (z. B. Vertretungen der Schulebene) konnte umfassendes Erfahrungswissen über die Ansprache von Jugendlichen bzw. BO-Angebote für diese Zielgruppe einfließen.

Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe wurden in den Steuerungsgruppen-Sitzungen dargestellt. So konnte das Wissen geteilt und weiterführende Impulse aufgegriffen werden. Hier besteht eine Verbindung zur AG Ressourcen. Auch dort wurde Erfahrungswissen relevanter Akteure aufgegriffen und für die Steuerungsgruppe aufbereitet.

5.3.3 Digitale Kommunikationsplattform für den gemeinsamen Austausch

Die Vereinfachung der Kommunikationsstrukturen ist ein Wunsch der OloV-Steuerungsgruppe in Frankfurt. Im Rahmen der AG „Strukturmanagement“ wurden Formate eruiert, die einen gemeinsamen Ablageort für Dateien, eine Reduzierung des E-Mail-Verkehrs und eine Veranstaltungsübersicht ermöglichen. Die AG entschied sich, die Plattform „Mein Arbeitsmarktmonitor“ der Agentur für Arbeit²⁵ zu testen. Darin wurde für die Steuerungsgruppe eine interne Arbeitsgruppe eröffnet, in der nur eingeladene Mitglieder Einblick und Bearbeitungsrechte haben. Um die Beteiligung zu erleichtern, wurde von den Strukturprojekt-Mitarbeitenden eine Anleitung für die Nutzungsmöglichkeiten und Bedienung der Plattform erstellt. Im vertraulichen Rahmen der Arbeitsgruppe können Dateien wie z. B. Steuerungsgruppen-Protokolle oder gemeinsam erarbeitete Dokumente an einem für alle Mitglieder zugänglichen Ort gespeichert werden. Die Plattform ermöglicht den Steuerungsgruppenmitgliedern, unabhängig von Info-Mails und der persönlichen Ablage, stets auf dem aktuellen Stand zu sein. Weiterhin sind ein Gruppen-Kalender sowie die Option zur Terminabstimmung verfügbar.

5.3.4 Verknüpfung regionaler Strategien mit inhaltsähnlichen Konzeptionen zum Übergang Schule – Beruf

Eine regelmäßige Aufgabe der Akteure der Kreisverwaltung besteht darin, Konzeptionen bzw. regionale Arbeitsmarktstrategien zur Fach- und Arbeitskräftegewinnung und -sicherung zu aktualisieren. Im Rahmen dieser Überarbeitung sieht die Region Schwalm-Eder-Kreis Synergien zwischen der Strategie des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets (AQB) und der regionalen OloV-Strategie. Es entstand das Ziel, unter anderem die thematischen Überschneidungen der bisher bestehenden Strategien zu nutzen, um bei der Neuauflage der AQB-Strategie eine engere Abstimmung mit OloV zu erreichen. Dadurch soll eine bessere Harmonisierung erzielt werden, um ggf. bestehende Parallelstrukturen zu vermeiden bzw. abzubauen. Ergänzend ist im Verlauf der AG die Fragestellung hinzugekommen, inwiefern sich die genannten Strategien mit der Hessischen Fachkräfteinitiative²⁶ verbinden lassen. Hierfür wurde die AG mit Aktivitäten rund um die Fachkräftestrategie verknüpft. So wurde u. a. eine sogenannte Zukunftswerkstatt durchgeführt. Diese diente als Auftakt für die weiterführende Fragestellung, wie man im Engagement um die Fachkräftesicherung die Strategien miteinander verbinden kann. Die im Rahmen der Hessischen Fachkräfteinitiative initiierte Zukunftswerkstatt wurde von der Wirt-

²⁵ Persönlicher Bereich der Kommunikationsplattform ‚Arbeitsmarktmonitor‘ der Agentur für Arbeit, zu der bei Bedarf externe Gäste in Arbeitsgruppen eingeladen werden können: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/>, zuletzt abgerufen am 15.01.2024

²⁶ Näheres zur Hessischen Fachkräfteinitiative und damit verknüpfte regionale Fachkräftestrategien unter <https://soziales.hessen.de/Arbeit/Fachkraeftesicherung>, zuletzt abgerufen am 15.01.2024.

schaftsförderung der Region, welche gleichzeitig die Regionale OloV-Koordination ist, und dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) durchgeführt. Hierbei lag der Schwerpunkt auf der Darstellung aktueller Fachkräfteprognosen²⁷ sowie Austauschrunden, die sich mit regionalen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung befassten.

An einem zweiten Fachtag wurde thematisch an die Zukunftswerkstatt angeschlossen, um weitere arbeitsmarktrelevante Akteure für die Verknüpfung der Strategien (OloV, AQB, Fachkräftestrategie) zu gewinnen. Hierbei standen die regionalen Bedarfe, Herausforderungen aber auch Lösungen für den inhaltlichen Schwerpunkt der Arbeitskräfteintegration im Vordergrund. Dafür wurden Akteure aus der Wirtschaft sowie weiterer kommunaler Institutionen (Jobcenter, Agentur für Arbeit etc.) eingeladen. Am Nachmittag wurden in Kleingruppen-Workshops weitere aktuelle Herausforderungen sowie mögliche Lösungswege eruiert. Im Allgemeinen besteht die Herausforderung darin, dass einige Aspekte (z. B. Ausbau der Infrastruktur, Vereinfachung der Ausbildungsgänge, Strukturen innerhalb von Arbeitgebern) nur in geringem Maße im Einflussbereich der regionalen Akteure liegen. Für Lösungen innerhalb der Regionen wurde die gemeinsame regionale Zusammenarbeit als besonders wichtig hervorgehoben. Das ist nur möglich, wenn auch kleineren und mittelständischen Unternehmen niedrigschwellige Zugangswege zur Kommunikation und Mitgestaltung ermöglicht werden.

Die AG hat die gesammelten Impulse für die Überarbeitung und Verknüpfung der Strategien aufgegriffen. Es wurde ein Fachkräftenetzwerk gebildet, um den weiterführenden Austausch zwischen regionalen Akteuren (u. a. zur Thematik der Fachkräftesicherung) zu stärken. Zur Verknüpfung von Strategien wird ein Steuerkreis mit der Führungsebene der beteiligten Institutionen gebildet. Hier wird das Mandat eingeholt, die Strategien thematisch neu auszurichten und dabei die inhaltlichen Verknüpfungen zu benennen. Weiterhin wird geprüft, ob dieser Steuerkreis auch regelmäßig mit Akteuren auf mittlerer Verwaltungsebene durchgeführt werden kann.

5.4 Ist-Stand und Bedarfe ermitteln

5.4.1 Modelldiskussion über Unterstützungsbedarfe Jugendlicher und Kompetenzanforderungen von Betrieben

In der Region Fulda wurde eine Modelldiskussion durchgeführt, bei der der Status quo der Beruflichen Orientierung und Ausbildung mit verschiedenen Anspruchsgruppen diskutiert und eine Leitidee passgenauer BO-Maßnahmen abgeleitet wurde. Die Veranstaltung reagiert damit vor dem Hintergrund des allgemeinen Themas der Fachkräftesicherung in der Region auf eine spezifische Ausgangslage im Kontext von BO-Maßnahmen, Vermittlung und Kompetenzen. Obwohl es eine breite Palette an Maßnahmen vor Ort gibt, wurden immer wieder Passungsprobleme zwischen den Unterstützungsbedarfen Jugendlicher und den Kompetenzanforderungen von Betrieben wahrgenommen. Diese betreffen:

- die Differenz zwischen den unter schulischen Leitbildern vermittelten und tatsächlich verfügbaren Kompetenzen der SuS und den Anforderungen, die Betriebe an Azubis stellen,
- veränderte Bedürfnisse, Vorstellungen und Ansprüche an Arbeit und Beruf (Beruf vs. Lebensziel),

²⁷ Näheres zu den regionalen Berufsprognosen im Zusammenhang mit der Hessischen Fachkräfteinitiative unter <https://www.hessische-berufsprognosen.de/>, zuletzt abgerufen am 15.01.2024.

- vermeintlich bessere Alternativen (Wert der Ausbildung vs. Bildungsaspirationen, Image).

Ziel der Veranstaltung war es daher, Erwartungen, Vorstellungen und Bedarfe im Kontext von Kompetenzen zielgenau zu erfassen und den jeweiligen Partnern (Schule, Betriebe) zu vermitteln. Hierdurch sollten die z. T. als Parallelwelten empfundenen Seiten zusammengeführt werden. Außerdem sollten aus den Erkenntnissen Maßnahmen zur Verbesserung der Beruflichen Orientierung abgeleitet werden. Ein langfristiges Ziel der Modelldiskussion ist die Verbesserung der Passung zwischen ausbildungssuchenden Schülerinnen und Schülern und potenziellen Ausbildungsbetrieben der Region. Letztlich soll durch die Ausbildung Jugendlicher in lokalen Betrieben und die Bindung dieser an die Region, die Fachkräftesicherung gestärkt werden.

Die Modelldiskussion fand im Format eines World Cafés statt. Eingeladen waren Vertretungen der Jugendlichen und Eltern sowie relevante Akteure (Multiplikatoren) aus den Bereichen Schule, Berufsschule, Betriebe und Beratung. Die fünf Tische zu den Themen „Lehrkräfte/Arbeitscoaches“, „Schülerinnen und Schüler“, „Auszubildende“, „Ausbilderinnen und Ausbilder“ und „Eltern“ wurden jeweils von einer Beratungskraft der Agentur für Arbeit betreut. In einer ersten Diskussionsrunde, in der die Gruppen zunächst getrennt diskutierten, gab es für jeden Tisch einen Orientierungskatalog mit Fragen zur Ermittlung des Status quo der beruflichen Orientierung und Ausbildung. Dieser wurde für verschiedene Gruppen (zum Beispiel Auszubildende und Ausbilder) gespiegelt. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Diskussionsfragen. In einer zweiten Diskussionsrunde wurde dann in gemischten Gruppen ohne Leitfragen diskutiert. Gemeinsam wurde versucht, eine Vision zu entwickeln, wie der Weg von gelungener schulischer Bildung zu gelingender beruflicher Ausbildung aussehen könnte.

Tabelle 2: Beispielfragen aus der Modelldiskussion

Tisch Auszubildende	Tisch Ausbilderinnen und Ausbilder/ Lehrkräfte beruflicher Schulen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was waren gute Elemente der Berufsorientierung und was nicht? ▪ Was hat euch geholfen? ▪ Wo hätte die Schule viel mehr informieren müssen? ▪ Was hat euch niemand gesagt? ▪ Wo waren die Stolpersteine in der beruflichen Ausbildung? ▪ Geht es in der Berufsschule anders zu? ▪ Gibt es Ansprechpartner für Fragen/Probleme in den Betrieben? ▪ Was waren und sind die Stolpersteine im Betrieb? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was erwarten Sie von einer/einem Azubi? Welche Kompetenzen sollten die Azubis mitbringen? ▪ Sind die Azubis fit für die berufliche Schule? ▪ Sind die Azubis fit für die Ausbildung? ▪ Was fehlt den jungen Leuten? ▪ Haben Sie das Gefühl, dass die Auszubildenden gut informiert sind? ▪ An welchen Knackpunkten müssen Azubis und Ausbildungspersonal erst zusammenfinden? ▪ Auf was muss die abgebende allgemeinbildende Schule besser achten? ▪ Auf was müssen Eltern besser achten?

5.4.2 Daten sammeln und aufbereiten als Planungsgrundlage für die Gestaltung des Übergangs Schule - Beruf

Der OloV-Qualitätsstandard MV 9 umfasst einen jährlichen regionalen Bericht zum Übergang Schule - Beruf, dessen Ergebnisse in die Planung und Gestaltung des Prozesses „Beratung, Matching und Vermittlung“ einfließen. Um diesen Qualitätsstandard umzusetzen und auszugestalten, haben die Regionen Frankfurt sowie Hanau/Main-Kinzig-Kreis innerhalb einer AG ein regelmäßiges Datenreporting für die OloV-Steuerungsgruppe ausgearbeitet.

Der Zweck des Datenreportings ergab sich aus verschiedenen Fragen, welche die regionalen Akteure am Übergang Schule - Beruf beschäftigen:

- Welche Entwicklungen zeigen sich? Gibt es hierzu noch weiteren Informationsbedarf?
- Welche Implikationen haben diese Entwicklungen?
- Wie entwickelt sich die Anzahl der Ausbildungsstellen und wo erfolgten ggf. Verschiebungen zwischen Branchen?

Mit Blick auf die Schulen:

- Zu wie vielen Schülerinnen und Schülern bricht der Kontakt nach dem Verlassen der Schule ab, bzw. wo bleibt der Übergang unbekannt?
- Wie verteilen sich die Schülerinnen und Schüler in der Region?
- Wo könnten sich in der nächsten Zeit gestiegene Bedarfe an Beruflicher Orientierung zeigen?

Zusätzlich ermöglichen die Daten der Hessischen Berufsprognose, die Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Fachkräfteentwicklung im Blick zu haben. Für die Berufliche Orientierung ist hier beispielsweise die Frage relevant, welche Berufe zukünftig ökonomisch mehr oder weniger attraktiv sind.

Im Fokus des Datenreports stand die Praktikabilität der Umsetzung der Berichterstattung und die Zweckmäßigkeit der Daten. Als Datengrundlagen, die regelmäßig einfach aufbereitet und weitergegeben werden können, wurden insbesondere die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE²⁸) des Hessischen Statistischen Landesamts sowie die Strukturdaten des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets (AQB) gewählt. Letztere können in Absprache mit der jeweils in der Region für das AQB zuständigen Stelle angefragt werden²⁹. Ergänzend können weitere regionale Daten hinzugezogen werden: Daten der Schulentlassenen-Befragung, der Jugendberufshilfe und weiterer kommunaler Akteure und Institutionen wie der Agentur für Arbeit, des Jobcenters, des Jugendamts (Kinder- und Jugendhilfedaten), der Kammern (IHK und HWK). Weiterhin lassen sich die Daten (Beruflicher) Schulen (Lehrer- und Schülerdatenbank (LUSD)) nennen. Auch Hochschulen verfügen über Datensätze (Hochschulrektorenkonferenz, HLS, DZHW). Ergänzt werden diese Daten durch landesweite Statistiken wie z. B. die hessische Berufsprognosen³⁰ des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), die im

²⁸ <https://statistik.hessen.de/unsere-zahlen/integrierte-ausbildungs-berichterstattung>, zuletzt abgerufen am 14.02.2024

²⁹ Mittlerweile sind diese auch online abrufbar unter <https://arbeitswelt.hessen.de/arbeitsmarkt/hessische-arbeitsmarktfoerderung/strukturdaten/>, zuletzt abgerufen am 14.02.2024

³⁰ <https://www.hessische-berufsprognosen.de/>, zuletzt abgerufen am 14.02.2024

Rahmen der Hessischen Fachkräfteinitiative veröffentlicht wurden. Heranziehen lassen sich weiterhin Daten des Statistischen Bundesamtes.

Die unterschiedlichen Datenquellen haben verschiedene Vor- und Nachteile. Während kommunale Meldedaten genauer sind, müssen sie zunächst aufbereitet werden. Aufbereitete Datensätze, wie beispielsweise die AQB-Strukturdaten, enthalten bereits Informationen zur Bevölkerungsentwicklung. Diese sind ohne zusätzlichen Aufwand nutzbar. Weiterhin bieten Datensätze dieser Art (AQB, iABE, hessische Berufsprognosen) eine überregionale oder sogar bundesweite Vergleichbarkeit über längere Zeiträume hinweg.

Die an der AG beteiligten Regionen haben sich entschieden, die Daten einmal jährlich in der OloV-Steuerungsgruppe vorzustellen und zu diskutieren. Rückmeldungen (zum Beispiel für das AQB) werden aufgenommen und die Daten durch Informationen der regionalen Akteure ergänzt (z. B. IHK, HWK). Durch die Verwendung bereits aufbereiteter Datensätze werden Ressourcen gespart. Weiterhin wird der Zugang zu Daten durch die Beteiligung von Akteuren erleichtert, welche bereits mit den Datensätzen vertraut sind.

6. Blitzlicht aus den Regionen

Befragt nach Ihren Erfahrungen mit dem OloV-Strukturprojekt berichten die Akteure aus den teilnehmenden Regionen folgendes:

„Die Mitwirkung an dem OloV-Strukturprojekt hat die Kommunikation in der Steuerungsgruppe und die Vertiefung wichtiger Themen befördert. In den Arbeitsgruppen Ressourcen, Kennziffern und Transparenz konnten Ergebnisse fokussiert werden. Aus den Erfahrungen der anderen Regionen haben wir wichtige Erfahrungswerte im doppelten Sinn ganz praktisch übernehmen können.“

Oliver Doll, Regionale OloV-Koordination Hanau

„Im Rahmen des OloV-Strukturprojekts haben wir eine umfassende Zusammenstellung der Angebote und Maßnahmen für junge Menschen erstellt, die den Übergang von der Schule in den Beruf innerhalb unserer OloV-Region betreffen. Diese Zusammenstellung ist von großer Bedeutung, da sie dazu beiträgt, Transparenz und Zugänglichkeit in unserer Region zu fördern. Zusätzlich bietet die Liste der Maßnahmen einen einfachen Zugang zu Informationen, die jungen Menschen dabei helfen, ihre berufliche Zukunft zu planen und umzusetzen.“

Ludger Stallmann, Regionale OloV-Koordination Main-Kinzig-Kreis

„Ich freue mich, dass in Frankfurt im Rahmen des Strukturprojekts Themen vorangebracht werden konnten, die in der Vergangenheit nicht die notwendige Aufmerksamkeit bekamen. Es hat Spaß gemacht, in Frankfurt mit guter Unterstützung gemeinsam große und sinnvolle Schritte zu gehen. Gerade die im Rahmen des Strukturprojekts umgesetzte Dschungeldatenbank ist für uns ein Quantensprung - Herzlichen Dank!“

Petra Lölkes, Regionale OloV-Koordination Frankfurt

„Das Strukturprojekt ist ein sehr gutes Hilfsmittel, um neue Ideen und Projekte in die Tat umzusetzen. Mit der zusätzlichen personellen Hilfe durch das involas-Team konnte die Erarbeitung und Durchführung der Projekte neben dem Alltagsgeschäft sehr gut bewältigt werden. Gemeinsam mit dem Projektteam konnten im Schwalm-Eder-Kreis Synergien und neue Strukturen genutzt werden, die zum Zeitpunkt der Beantragung zur Teilnahme am Strukturprojekt noch nicht abzusehen waren. Diese werden wir in Zukunft nutzen, um unsere Region voranzubringen.“

Gabriele Stützer und Steffi Trescher, Regionale OloV-Koordination Schwalm-Eder-Kreis

„Warum das Strukturprojekt für uns wichtig war?“

- *Damit wir vom Jammern, das immer sehr leichtfällt, zum was tun kommen.*
- *Es war sehr überraschend zu sehen, dass die Jugendlichen und Auszubildenden sehr reale, wirklichkeitsbezogene und konkrete Vorstellungen haben, was sie ändern würden. Beinah schon bescheiden.*
- *Um eine Richtungsschnur für zukünftige Projekte zu haben.“*

Cordula Widmann, Regionale OloV-Koordination Fulda

7. Ausblick

Dies war ein erster Einblick in die erste Phase des OloV-Strukturprojekts. Nach Abschluss der zweiten Phase im Jahr 2025 folgt eine aktualisierte Version des Kompendiums. Diese wird durch weitere Erfahrungen und Praxisbeispiele ergänzt.

8. Anlagen

8.1 Anlage 1: Flyer

Der Berufsorientierte Abschluss kann von Schülerinnen und Schülern im Bildungsgang Lernen erworben werden. Seit seiner Einführung im Schuljahr 2011/2012 ersetzt er den bisherigen Förderschulabschluss.

Die Vorbereitungen auf den Berufsorientierten Abschluss beginnen in Klasse 7 und schließen in Klasse 9 ab. Der Abschluss setzt sich aus drei Bausteinen zusammen: der Berufsorientierung, der teamorientierten Projektprüfung und der Gesamtleistung in Deutsch, Mathematik und Arbeitslehre.

Mit Erreichen des Berufsorientierten Abschlusses wird der Förderstatus automatisch aufgehoben.

Im Anschluss ist es möglich:

- eine Ausbildung zu beginnen, eventuell mit unterstützenden Maßnahmen
- den Hauptschulabschluss zu machen
- in eine BÜA oder BZB zu wechseln

Zeichnet sich in Klasse 8 ab, dass das Erreichen des Hauptschulabschlusses in Klasse 9 erwünscht und möglich ist, muss der Förderstatus Lernen für die Klasse 9 aufgehoben werden.

Mit Förderstatus kann keine Zulassung zur Hauptschulabschlussprüfung erfolgen.

Rechtliche Grundlagen (in geltender Fassung):

- § 51 HSchG
- Verordnung über Unterricht, Erziehung und sonderpädagogische Förderung von SuS mit Beeinträchtigungen (VOSB)
- Fünfter Abschnitt „Abschlüsse und Zeugnisse bei Anspruch auf sonderpädagogische Förderung“ §§ 22–23
- Verordnung für Berufliche Orientierung in Schulen (VOBO)

Voraussetzungen zur Erteilung des BO-Abschlusses nach § 23 (5) VOSB

Fächer

mindestens ausreichende Gesamtleistung

Deutsch:
Anwendung der Lese-, Rechtschreib- und Sprachkompetenz

Arbeitslehre:
Grundkenntnisse und Kompetenzen aus der Arbeitswelt in verschiedenen Berufsfeldern

Mathematik:
Anwendung mathematischer Kompetenzen

Berufsorientierung

mindestens ausreichende Leistung

Abschlussrelevant:

1. Inhalte des BO-Konzeptes der Schule. Die BO-Note zählt ab Klasse 7.
2. Inhalte des Berufswahlpasses
3. Die Dokumentation der Praktika

Berufswahlpass

KomPo7

Obligatorisch für die BO-Note

Betriebspraktika

Praktikums-
vor u. Nach-
bereitung



Teamorientierte Projektprüfung

Teilnahme

1. Entscheidungsfindung zur Themenauswahl
2. Planung
3. Durchführung
4. Präsentation
5. Reflexion

- mindestens zwei Teilnehmende
- Möglichkeit der Kooperation mit einer Hauptschule
- Ablauf analog zur Projektprüfung der Hauptschulabschlussprüfung

Anschlusswege

BO-Abschluss (am Ende der 9. Klasse)

Schule
(allgemein-
bildend)
9. Klasse
kann auf
Antrag
wiederholt
werden

BÜA,
BzB¹
(berufs-
bildend)

Hauptschul-
abschluss

ggf. berufsvorbereitende
Bildungsmaßnahmen (BVB²)

Ausbildung / Arbeit

¹BÜA = Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung
BzB = Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung in der Berufsschule

²BVB = berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme der Agentur für
Arbeit nach Ende der Schulpflicht

Weitere Informationen

INFORMATIONEN ZUM BO-ABSCHLUSS erhalten Sie bei:

- der Förderschullehrkraft vor Ort
- dem zuständigen regionalen Beratungs- und Förderzentrum (rBFZ)

INFORMATIONEN ZU ANSCHLUSSWEGEN

Allgemein:

<https://kultusministerium.hessen.de/Schulsystem/Schulformen-und-Bildungsgaenge>

BzB:

<https://kultusministerium.hessen.de/Schulsystem/Schulformen-und-Bildungsgaenge/Berufliche-Schulen/Bildungsgaenge-zur-Berufsvorbereitung>

BÜA:

<https://kultusministerium.hessen.de/Schulsystem/Schulformen-und-Bildungsgaenge/Berufliche-Schulen/BUeA>

Arbeitsagentur:

www.arbeitsagentur.de

IMPRESSUM

Dieser Flyer ist eine Publikation der OloV-Steuerungsgruppe in der Stadt Frankfurt.

V. i. S. d. P.: Petra Lölkes, Regionale OloV-Koordination
c/o gjb | Gesellschaft für Jugendbeschäftigung e.V.
Mainzer Landstraße 293, 60326 Frankfurt



Kofinanziert von der
Europäischen Union

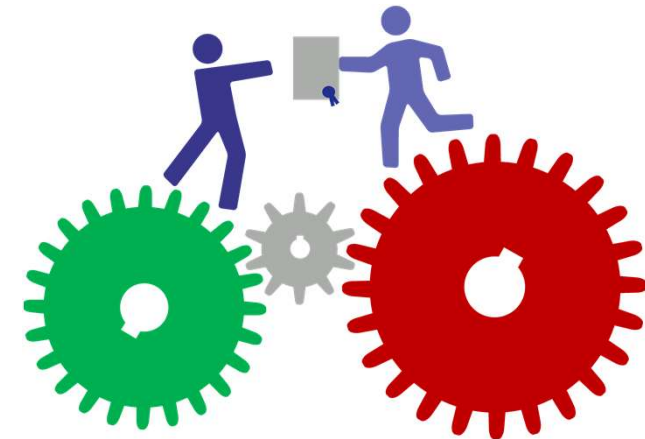


Die hessenweite Strategie OloV wird gefördert von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und des Hessischen Kultusministeriums.

Der Berufsorientierte Abschluss (BO-Abschluss)

bei inklusiver Beschulung
im **Bildungsgang Lernen**

Informationen für Fachkräfte
in der Stadt Frankfurt



8.2 Anlage 2: Tipps- und Tricksammlung

OloV-Strukturprojekt

Tipps- und Tricks-Sammlung für Berufsorientierungsmessen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Ziele & Zielgruppen der Messe	3
Was? Welche Ziele sind mit der Messe verbunden?	3
Hilfreiche Fragen für die Vorbereitung:.....	3
2. Vorbereitung einer Messe.....	3
Wer? Das Organisationsteam	3
Wo? Der Standort	4
Empfehlungen für die Auswahl des Messe-Standorts	4
Wann? Beginn der Vorbereitung	4
Faustregel für Anfragen:	5
Wann? Zeitpunkt der Messe	5
Was? Erfordernisse.....	5
Wie? Werbung bei den Zielgruppen	5
Werbung für Schülerinnen und Schüler:.....	5
Werbung für Eltern:.....	6
Werbung für Schulen/Lehrkräfte	6
Weitere Werbemöglichkeiten	6
Unternehmen als Ausstellende gewinnen	6
Wie? Finanzierung	7
3. Durchführung einer Messe	7
Wie? Aufgaben des Organisationsteams vor Ort.....	7
Vor Ort Wichtige Aspekte für Ausstellende	7
Vor Ort Typische Angebote.....	8
Wie? Organisation für Besucher	8
Schülerinnen und Schüler	8
Lehrkräfte.....	8
Fachkräfte.....	9
Eltern/Familien.....	9
Pannen Was ist zu beachten?.....	9
4. Nachbereitung einer Messe.....	9
Wie? Nachbereitung der Messe	9
5. Vorlagen	9
6. Matching-Plattform Schwalm-Eder	9

Einleitung

Die nachfolgende Sammlung ist ein Ergebnis der Aktivitäten und der Vernetzung der Arbeitsgruppe (AG) Bildungsmessen und Ausbildungsbörsen des Schwalm-Eder-Kreises und der Arbeitsgruppe Kommunikationsstrukturen intern/extern der Stadt Hanau und des Main-Kinzig-Kreises im Rahmen des OloV-Strukturprojektes **2022/23**.

Das Team des OloV-Strukturprojektes von involas hat die jeweiligen AGs sowie den Austausch zwischen den Regionen begleitet. Dabei wurden Erfahrungen und Erkenntnisse zu Berufsorientierungsmessen aus den Arbeitsgruppensitzungen und aus einer Befragung der Akteure dokumentiert. In Abstimmung mit den Regionen wurden die Ergebnisse in dieses Dokument überführt. Weiterhin wurden erste Ergebnisse bei der Entstehung der Sammlung auf weiteren Veranstaltungen wie den OloV-Regionalkonferenzen oder dem Transfer-Workshop des Strukturprojektes vorgestellt. Hierbei haben die Teilnehmenden weitere Tipps eingebracht, die in der Sammlung aufgegriffen wurden.

Ergänzend haben die regionalen Akteure Dokumente, die sie für die Organisation von Messen entwickelt haben, als beispielhafte Vorlagen zur Verfügung gestellt.

Das Team des OloV-Strukturprojektes bedankt sich bei allen Akteuren, die zum Inhalt dieser Sammlung beigetragen haben. Wir hoffen, dass wir die Leserinnen und Leser damit bei Ihrer Arbeit in den Regionen unterstützen können und wünschen viel Erfolg für künftige Berufsorientierungsmessen.

Offenbach, Januar 2024

Team des OloV-Strukturprojektes

1. Ziele & Zielgruppen der Messe

Was? | Welche Ziele sind mit der Messe verbunden?

Ein Ziel steht bei Berufsorientierungsmessen immer im Vordergrund: die Förderung der Beruflichen Orientierung junger Menschen und die Verbesserung des Matchings mit den Betrieben bzw. Ausstellenden. Wichtig ist hierbei u. a. die persönliche Ansprache der Jugendlichen. Dies kann auf unterschiedliche Weise erfolgen, z. B.

bei der Vorbereitung des Messebesuchs im Unterricht, der Begleitung und Ansprache der Schülerinnen und Schüler auf der Messe sowie einer reflexiven Nachbereitung. Bei der Gestaltung der Messe sollte auf die jeweiligen Bedarfe der angesprochenen Zielgruppen eingegangen werden. Diese können je nach Klassenstufe und Schulform variieren.

Wenn die Veranstaltung für die Öffentlichkeit gedacht ist, sollte generell Barrierefreiheit gewährleistet sein. Für die Teilnahme von Förderschulen sollten bestimmte Rahmenbedingungen (kleinere Gruppen, Lotsen) ermöglicht werden.

Hilfreiche Fragen für die Vorbereitung:

- Für welche Klassen und Schulformen soll die Berufliche Orientierung erfolgen?
- Können die beteiligten Ausstellenden eine Vermittlung von Ausbildungsplätzen ermöglichen?
- Können die beteiligten Ausstellenden eine Vermittlung von Praktikumsplätzen ermöglichen?
- Sollen Möglichkeiten für den Direkt- oder Quereinstieg dargestellt werden?
- Können regionale Berufsschulen für das Aufzeigen ihrer Berufsfelder für die BO-Messe eingebunden werden?
- Wie kann das soziale Umfeld der Jugendlichen, z. B. die Eltern, eingebunden werden?

TIPP

Ein Berufsfeld:

Häufig decken Ausbildungsmessen mehrere Berufsfelder ab. Die regionale Erfahrung zeigt: Falls es in einem Berufsfeld besonders große Bedarfe gibt (z. B. Pflege), bietet sich die Fokussierung dieses Berufsfelds in einer gesonderten Messe oder einem gesonderten Bereich auf der BO-Messe an.

2. Vorbereitung einer Messe

Wer? | Das Organisationsteam

Je nach Messe variiert das Organisationsteam und die Einbindung regionaler Akteure des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes.

Neben einem Kernteam, das für organisatorische Aufgaben die Verantwortung übernimmt, kann ein unterstützendes Netzwerk aus weiteren Akteuren aufgebaut werden. Dies dient dem Austausch und der Beratung über offene Fragen, wie z. B. der Ansprache der Zielgruppen, der Gewinnung von Ausstellern, der Gestaltung von Veranstaltungsflächen, den Möglichkeiten der Finanzierung (Fördermittel) etc.

Mögliche Beteiligte sind:

- Staatliches Schulamt, allgemeinbildende Schulen (z. B. Ansprechpersonen Berufliche Orientierung am Staatlichen Schulamt, Schulkoordinatorinnen und -koordinatoren)
- Berufsschulen
- Regionales OloV-Netzwerk
- Kammern (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Kammern freier Berufe)
- Kreishandwerkerschaft
- Agentur für Arbeit
- Jobcenter
- Kommune/Vertretungen kommunaler Ämter
- Öffentliche und freie Träger der Jugendberufshilfe
- Bildungsträger
- Regionale Arbeitskreise wie z. B. SCHULEWIRTSCHAFT
- Auszubildende

Für die Abstimmung mit den Ausstellenden ist eine zentrale Ansprechperson im Organisationsteam hilfreich. Dies gilt auch für auch auf Seiten der Ausstellenden.

Der Kontakt zu ihnen ist eine wichtige Basis für Berufsorientierungsmessen. Zum weiterführenden Austausch untereinander sowie für die Vermittlung von Ausstellenden an weitere Berufsorientierungsmessen, wird die Vernetzung von Messe-Organisationsteams in einer Region empfohlen. Bei der Weitergabe von Kontaktinformationen sollte der Datenschutz beachtet werden.

¹ Beispiel für einen Popup-Store: „Tatkraft. Finde deinen Weg“ in Hanau. Nähere Informationen

TIPP

Peer-to-Peer

Peer-to-Peer-Angebote, bei denen Auszubildende an den Ständen die Jugendlichen beraten, sind bei Jugendlichen sehr beliebt. Daher ist es hilfreich, Auszubildende in das Organisationsteam einzubinden.

Wo? | Der Standort

Als Messegelände empfehlen sich ebenerdig zugängliche Räumlichkeiten zur Sicherstellung der Barrierefreiheit. Einfach und schnell zugängliche, gut einsehbare Bereiche haben eine höhere Attraktivität. Bei Bedarf kann das Messegelände über Zelte/Pavillons auf Außenflächen erweitert werden. Auf dem Messegelände sollte den Ausstellenden, neben ihren Ständen, weitere **Flächen** für den **Auf- und Abbau** zugewiesen werden. Beim Aufbau sollte die Ansprechperson des Organisationsteams möglichst vor Ort sein.

Bei Messen in Form von „**Popup-Stores**“¹ (Informationen sowie Berufs-Ausprobierstationen als temporäre Veranstaltung in Einkaufszentren/öffentlichen Gebäuden), empfiehlt sich eine zentrale, innenstädtische Lage.

Empfehlungen für die Auswahl des Messe-Standorts

- Gute Erreichbarkeit (öffentliche Verkehrsmittel, Parkplätze)
- Barrierefreiheit
- Nutzung von Außenflächen
- Übersichtlichkeit: breite, gerade Gänge
- Attraktivität (Gastronomie, Einkauf etc.)
- Kosten für den Veranstaltungsort

Wann? | Beginn der Vorbereitung

Die Vorbereitung für die Durchführung einer Berufsorientierungsmesse startet am besten mindestens sechs Monate vorher. Schulen haben einen vollen Kalender, daher ist eine frühzeitige Kontaktaufnahme für die Abstimmung des Termins zu empfehlen.

unter: <https://www.tatkraft-hanau.de/>
zuletzt geprüft am 10.01.2024

Faustregel für Anfragen:

- Schulen: zu Beginn des Schuljahres (bzw. so früh möglich)
- Bei großen Messen: mindestens sechs Monate vorher mit der Vorbereitung und Abstimmung mit den Schulen beginnen
- *Weitere Hinweise finden Sie in den Vorlagen im Anhang (exemplarischer Terminplan)*

Wann? | Zeitpunkt der Messe

Der Zeitpunkt für die Durchführung einer Messe sollte die Kapazitäten und Interessen der Akteure berücksichtigen.

Mit Blick auf die Teilnahme von **Schulen** sollte darauf geachtet werden, dass Messen möglichst außerhalb von Prüfungszeiten stattfinden. Die Prüfungszeiten an Schulen stehen frühzeitig fest und können bei den Schulen sowie dem Staatlichen Schulamt erfragt werden. Landesweite Prüfungstermine veröffentlicht das Kultusministerium:

- Haupt- und Realschulprüfungen:
<https://kultusministerium.hessen.de/schulsystem/schulformen-und-bildungsgaenge/hauptschule/hauptschulabschluss/termine-pruefungsabfolge-zaa>
zuletzt geprüft am 10.01.2024
- Abiturprüfungen:
<https://kultusministerium.hessen.de/Schulsystem/Schulformen-und-Bildungsgaenge/Gymnasium/Landesabitur/Termine-Landesabitur>
zuletzt geprüft am 10.01.2024

Für **Unternehmen** ist ein Zeitpunkt während konjunkturarmen Zeiten der Betriebe günstig. Hinweise über saisonale Arbeitsspitzen mancher Branchen können die Kammern (IHK, HWK) geben.

Eine Messe am Vormittag **unter der Woche** erleichtert die Begleitung durch Lehrkräfte. Eine Messe **am Wochenende sowie in den Nachmittags- und Abendstunden** ermöglicht dagegen eher einen gemeinsamen Besuch der Jugendlichen mit ihrer Familie. Wochenenden können für Schulen und Betriebe, insbesondere bei Arbeitszeitregelungen für Auszubildende, eine Hürde darstellen. Es gibt auch Formate, die explizit **abends** statt-

finden. Unter dem Begriff „Nacht der Ausbildung“ bieten mehrere Betriebe in ihren eigenen Räumen Angebote zur Beruflichen Orientierung an.

Was? | Erfordernisse

Bei der Organisation einer Messe müssen diverse **Erfordernisse** erfüllt werden:

- Am Veranstaltungsort sind diese Aspekte einzuplanen:
 - Sanitätsdienst
 - Hinweisschilder zur Orientierung
 - Parkplatzlösungen für Besucher:innen und Ausstellende
 - Regelungen für die Müllentsorgung
- Bei der Platzzuweisung für Ausstellende auf dem Messegelände ist Folgendes zu berücksichtigen:
 - Wasser-/Abwasseranschlüsse
 - Strom
 - Internet
 - Bodenbeschaffenheit
 - Größe der Tische
 - Platzbedarf der Ausstellenden
- Arbeits-, Zeit- und Personalaufwand auf verschiedenen Ebenen, z. B. bei begleitenden Lehrkräften für die Unterstützung der Jugendlichen vor Ort.

Externe Unterstützung: Es gibt externe Dienstleister, die man für die Durchführung von Messen an Schulen beauftragen kann. Die Schule muss dafür nur die Räumlichkeiten stellen. Bei den teilnehmenden Unternehmen wird hingegen eine Gebühr erhoben. Ob dieses Angebot für eine Schule attraktiv ist, sollte im Einzelfall geprüft und mit weiteren Akteuren (Staatliches Schulamt, OloV-Koordination) abgestimmt werden.

Wie? | Werbung bei den Zielgruppen

Werbung für Schülerinnen und Schüler:

- Einladung über die Schulleitung
- Explizite Ansprache der Vorabgangs- und Abgangsklassen
- Werbe-Postkarten
- Verteilen von Elternbriefen mit Hinweis auf die Messe

- Vorbereitung der Messe im (BO-)Unterricht
- Mit dem Peer-to-Peer-Ansatz werben (z. B. auf Azubis als Ansprechpersonen auf Messe hinweisen)
- Social Media
- Heterogenität beachten: Lebenssituation der Jugendlichen, Schulform, Wünsche, Barrierefreiheit, geeignete Besuchszeiten
- Über das soziale Umfeld (Eltern etc.)
- Ggf. Sprachbarrieren berücksichtigen

Werbung für Eltern:

- Verteilen von Elternbriefen mit Einladung zur Messe
- Einladung über Klassenlehrkräfte
- Einladen über den Elternbeirat
- Hinweis geben auf Ausbildungs-Info-Abend
- Ggf. Sprachbarrieren berücksichtigen
- Spezielles Angebot für Eltern auf der Messe:
 - Runder Tisch
 - Workshops
 - Informationsstände
 - Elterncafé
 - unterhaltsames Rahmenprogramm (Schulband, Schultheater)
- Ggf. Sprachbarrieren berücksichtigen
- Presse (Tageszeitung, regionale (Werbe-)Zeitungen)
- Social Media (z.B. Facebook, Instagram)

Werbung für Schulen/Lehrkräfte

- Schulkoordinator:innen für BO über das Staatliche Schulamt kontaktieren
- Informationen für Lehrkräfte: Eingeladene Ausstellende, Zeitslots, Lageplan, ggf. unterstützendes Material zur Vor- und Nachbereitung des Messebesuchs mit den Schülerinnen und Schülern
- Informationen über Organisation der An- und Abreise

TIPP

Gewinnspiel:

Auch Gewinnspiele (zum Beispiel: X-ter Besucher erhält einen Gewinn, Tombola, Preise im Rahmen einer Messerallye, Glücksrad etc.) können die Attraktivität des Messebesuchs für Jugendliche und deren Familien steigern.

Wichtig: Bitte rechtliche Rahmenbedingungen bei Gewinnspielen beachten.

Weitere Werbemöglichkeiten

- Kommunikationswege bestehender Netzwerke nutzen (Kolleg:innen, Fachkräfte)
 - Kanäle der Institutionen und Betriebe, die als Ausstellende vor Ort sind
 - Flyer, Plakate
 - Broschüre mit wichtigen Informationen und Ausstellende der Messe, mit QR-Code auf digitale Informationsplattform aufmerksam machen
 - Radio
 - Regionalzeitungen (Presse im Vorfeld informieren)
 - Soziale Medien
 - Übergeordnete Informationsplattformen wie z. B.
 - Kampagne „von A zu B“ des hessischen Wirtschaftsministeriums:
 - www.vonazub.de
 - www.praktisch-unschlagbar.de
 - www.azubiyo.de
 - www.aubi-plus.de
 - www.planet-beruf.de
- Links zuletzt geprüft am 10.01.2024

Unternehmen als Ausstellende gewinnen

- Anmeldung über ein online-Formular
- Austausch von Kontaktinformationen zwischen Messeveranstalter:innen (Hinweis: *Einverständnis einholen, Datenschutz beachten*)
- Auch kleinere, regionale Unternehmen berücksichtigen und ggf. unterstützen. Kleinere, regionale Messen in unmittelbarer Nähe können hier ggf. attraktiver sein.

- Kleinere Unternehmen ggf. durch Stände übergeordneter Vertretungen berücksichtigen (insbesondere HWK/IHK).
- Veranstaltungen sollten daher mit Kammern abgestimmt werden. Bei Ständen übergeordneter Akteure wie IHK und HWK können Listen mit Informationen über ausbildende Betriebe und deren Ausbildungs- und Praktikumsangebot ausgelegt werden. Weiterhin können Kammer-Vertretungen als Multiplikatoren persönliche Beratung anbieten.

Wie? | Finanzierung

- Agentur für Arbeit
- Förderverein (z.B. der Schule)
- Spenden
- Stiftungen
- Kommune oder Kreis
- Bildungsfonds²

TIPP

Zelte: Kostenreduktion durch Nutzung vorhandener Strukturen

Prüfen, ob Zelte/Pavillons des Kreises, der Kommune oder regionaler Institutionen (Vereine, Feuerwehr etc.) ausgeliehen werden können, die sich im Rahmen der Messe-Organisation einbringen. Beim Ausleihen von Material bei gewerblichen Anbietern können sich ggf. mehrere Ausrichter zusammenschließen, um günstigere Konditionen zu verhandeln.

- Kommunikation sicherstellen (z. B. durch Chatgruppe)
- Unterstützung des Organisationsteams durch Schülerinnen und Schüler der Berufsschule oder der Fachoberschule. Diese können z. B. Schülergruppen (5 - 6 Jugendliche) als Lotsen durch die Messe führen.
- Bereitstellung von Kontaktdaten des Organisationsteams
- Alle Informationen vor Ort in Papierform und *digital* bereitstellen und auch noch nach der Veranstaltung verfügbar halten (z. B. hierauf über QR-Codes in den Printinformationen aufmerksam machen).

TIPP

Briefing für Schülerlotsen

Wenn Schülerlotsen der Berufsschule/Fachoberschule bzw. weitere Unterstützende eingesetzt werden, sollten diese im Vorfeld auf ihre Aufgabe vorbereitet werden. Zum Beispiel:

- Offenes Auftreten
- Aktive Ansprache der Messe-Besuchenden
- Verweis der Besuchenden auf weitere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner
- Antworten auf die wichtigsten Fragen weitergeben (Informationsmöglichkeiten über Berufe, Toiletten, Verpflegung, Parkplätze)

3. Durchführung einer Messe

Wie? | Aufgaben des Organisationsteams vor Ort

- Team für die Betreuung der Infostände für Besucher
- Pro Bereich eine Person (z. B. Außenbereich, Innenbereich, Stockwerke, bestimmte Besuchergruppen etc.)

Vor Ort | Wichtige Aspekte für Ausstellende

- Möglichkeit der Verpflegung bereithalten (bspw. kann ein Caféstand zu Gesprächen und Vernetzung des Fachpersonals anregen)
- feste Ansprechperson im Organisationsteam
- Begleitung bei An- und Abreise sowie Aufbau/Abbau

² Beispiel für einen regionalen Bildungsfonds: <https://www.bildungsfonds->

schwalm-eder.de/startseite.html
zuletzt geprüft am 10.01.2024

- Lageplan (weitere Hinweise zu hilfreichen Materialien finden Sie im Anhang „exemplarischer Terminplan“ Stichwort „Paket für Ausstellende“)

Vor Ort | Typische Angebote

- Handlungsorientierte Ausprobier-Stationen
- Möglichkeit zum Erstellen und Mitnehmen von Werkstücken
- Bereitstellung von Kontaktdaten der ausstellenden Betriebe für weiterführenden Austausch mit den Besuchenden
- Kontaktmöglichkeiten/Austausch mit Auszubildenden ermöglichen (Peer-to-Peer-Prinzip)
- Entgegennahme von Bewerbungsschreiben/Zeugnissen bei ausstellenden Betrieben
- Speed-Castings (Bewerbungen)
- Informationen über freie Ausbildungsstellen und Praktikumsplätze
- Informationen über Berufsbilder
- Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten
- Unterhaltsames Rahmenprogramm (Schulband, Schultheater etc.)

TIPP

Umgang mit Werbematerial

Ein Phänomen, welches den Besuch von Messen häufig begleitet, ist das Sammeln von Werbematerial. Dieses dient nach der Veranstaltung als Erinnerungsstütze über die besuchten Betriebe. Damit Jugendliche, neben Kugelschreibern, vertiefende Erkenntnisse von der Messe mitnehmen, ist eine Vor- und Nachbereitung der Messe zu empfehlen.

Wie? | Organisation für Besucher

Schülerinnen und Schüler

- Raum und Zeit für den persönlichen Austausch mit Schülerinnen und Schülern einplanen, z.B. durch die Vergabe für Zeitslots für Schulklassen. Zwischen zwei Klassen sollten etwa 30 bis 45 Minuten liegen.

- Strukturierung des Rundgangs durch:
 - Rallye/Fragebogen für die Jugendlichen
 - Laufzettel, um den Besuch von Ständen zu dokumentieren, z. B. durch Stempel/Beantwortung von Fragen (*Unternehmen im Vorfeld darüber informieren*). Um bei einzelnen Ausstellenden einen Ansturm zu vermeiden, kann man verschiedene Laufzettel mit unterschiedlichen Ausstellenden gestalten.
 - Plan mit vorgegebenem Rundlauf
 - Messelotsen (z. B. aus Berufsschule, Fachoberschule)
- Abstempeln des Berufswahlpasses
- Ggf. persönliche Unterstützung/ Begleitung bei der Ansprache von Ausstellenden
- Möglichkeit der Verpflegung bereithalten

TIPP

Unorthodoxe Standverteilung

*Um die Besucher auf größeren Messen besser zu verteilen, bietet es sich an, die Stände der Unternehmen **nicht** nach Branchen zu verteilen. Dadurch werden die Besucher angeregt, über die gesamte Messe zu laufen und weitere Berufsfelder kennenzulernen.*

Lehrkräfte

- Der Messebesuch sollte im Vorfeld durch die Lehrkräfte im Unterricht vorbereitet werden. Mögliche Fragen hierzu sind:
 - Welche Berufsfelder gibt es?
 - Für welche Berufsfelder besteht Interesse bei den Jugendlichen?
 - Welche Fragen können den Ausstellenden gestellt werden?
 - Wie sollte man bei Messebesuch/bei potenziellen Ausbildungs- oder Praktikumsbetrieben auftreten?
- Für den Besuch einer Schulklasse bei einer Schulmesse sollte etwa eine Schul-Doppelstunde eingeplant werden.

Fachkräfte

- Fachkräfte der Berufsberatung können Messen nutzen, um sich über aktuelle Entwicklungen zu informieren.
- Ggf. gesonderte Messezeiten ausschließlich für Fachkräfte (z. B. vor dem Start der Messe oder am Nachmittag außerhalb der Schulzeiten). Dies kann mit Fachvorträgen verbunden werden.

Eltern/Familien

- Wochenenden und ein attraktives Gesamtangebot begünstigen den Besuch durch Eltern bzw. Familien
- Angebote und Informationen gezielt für Eltern konzipieren und anbieten.

Pannen | Was ist zu beachten?

- Im Vorfeld worst-case Szenarien durchspielen (Fragestellung: Was muss passieren, damit es „richtig schief“ geht? Z. B. Wetterverhältnisse bei Outdoor-Angeboten. Für diese Szenarien bereits Lösungen (Plan B und C) entwickeln.

4. Nachbereitung einer Messe

Wie? | Nachbereitung der Messe

- Fragebogen für Teilnehmende, z. B.
 - durch Papier-Fragebögen
 - durch Tablets am Ausgang
 - durch digitale Befragungen im Anschluss
- Fragebogen für Ausstellende
- Reflexions-Termin von Messeveranstaltenden und Lehrkräften
- Pressebericht
- Im Vorfeld die Ausstellenden ansprechen, welche Infos im Nachgang über die Presse weitergegeben werden können, z. B. in einer Sonder-Beilage über Ausbildungsbetriebe der Messe.
- Vorbereitete Pressemeldungen an Kommunen/Institutionen des Kreises schicken und um Veröffentlichung bitten

- Dokumentation auf Veranstaltungs-Homepage (längerfristig im Nachgang bereithalten)

5. Vorlagen

- Exemplarischer Terminplan
- Informationen für Ausstellende
- Einladung für Mitarbeitende

6. Matching-Plattform Schwalm-Eder

Weitere Informationen und Beispiele zu:

- Informationen für Besuchende
- Informationen für Ausstellende der Ausbildungsbörse
- Informationen für Lehrkräfte
- Fragebogen für Besuchende (Wie war die Ausbildungsbörse?)
- Ausbildungsbörse auf der Homepage des Schwalm-Eder-Kreises³

³ <https://matching-se.de/ausbildungsboerse/>
zuletzt geprüft am 10.01.2024

Impressum

Die Tipps- und Tricks-Sammlung ist im Rahmen des OloV-Strukturprojekts in der Zusammenarbeit mit den Regionen des Schwalm-Eder-Kreises, Hanau und des Main-Kinzig-Kreises entstanden.

Das OloV-Strukturprojekt wird unter dem Förderkennzeichen 21BLVHEOL vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Initiative Bildungsketten gefördert.

Durchführung:



Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Herrnstraße 53

63065 Offenbach am Main

Telefon: 069 27224-0

E-Mail: olov-stukturprojekt@involas.com

Internet: <https://www.olv-hessen.de/strukturprojekt>
<https://www.involas.com>

Autor:innen: Holger Lübbe, Julian Santner, Anja Wolf

Mitarbeit: Marijke Mussert

Endredaktion: Dr. Melanie Sittig

Offenbach, Januar 2024

9. Literaturverzeichnis

Albert, Mathias/Hurrelmann, Klaus/Quenzel, Gudrun (2019): Jugend 2019 - 18. Shell Jugendstudie. Eine Generation meldet sich zu Wort. Weinheim/Basel: Beltz.

Barlovic, Ingo/Ullrich, Denise/Wieland, Clemens (2023): Ausbildungsperspektiven nach Corona. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2023. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Auch online unter:

<https://www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung/corona2023> (Abfrage: 06.02.2024).

BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2018): Raumordnungsbericht 2017. Daseinsvorsorge sichern. Bonn. Auch online unter:

<https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/sonderveroeffentlichungen/2017/rob-2017.html> (Abfrage 06.02.2024).

BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2021a): Laufende Raumbewachung – Raumabgrenzungen. Gemeinden und Gemeindeverbände,

<https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbewachung/Raumabgrenzungen/deutschland/gemeinden/gemeinden-gemeindeverbaende/gemeinden> (Abfrage 06.02.2024).

BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2021b): Laufende Raumbewachung – Siedlungsstrukturelle Gebietstypen,

https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbewachung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreisgebietsreformen/SiedlungsstrukturelleGebietstypen_alt/gebietstypen (Abfrage 06.02.2024).

Behrens, Kurt/Wiese, Kathrin (2019): BIK-Regionen. In: Arbeitsgruppe Regionale Standards (Hrsg.): Regionale Standards 2019. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage, Köln: GESIS, S. 114-126. Auch online unter:

<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/62343> (Abfrage 06.02.2024).

BIK Aschpurwis + Behrens GmbH (2020): BIK-Regionen – Kurzbeschreibung. Hamburg. Auch online unter:

<https://www.bik-gmbh.de/cms/regionaldaten/bik-regionen> (Abfrage 06.02.2024).

Blien, Uwe/Hirschenauer, Franziska (2017): Vergleichstypen 2018: Aktualisierung der SGB-III-Typisierung. IAB-Forschungsbericht Nr. 11, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. Auch online unter:

<https://www.econstor.eu/handle/10419/182167> (Abfrage 06.02.2024).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg. 2023): Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2027. Forschungsbericht 625,

<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-625-fachkraefte-monitoring-bmas-mittelfristprognose-2027.html> (Abfrage 06.02.2024).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021): Vereinbarung zur Durchführung der Initiative Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss zwischen der Bundesrepublik Deutschland (Bund), der Bundesagentur für Arbeit (BA), und dem Land Hessen,

<https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/shareddocs/projekte/de/karte/laender/hessen.html> (Abfrage 06.02.2024).

Bohnen, Kirsten/Niehaus, Andrea (2015): Berufsorientierung im Museum. In der ExperimentierKüche des Deutschen Museums Bonn erhalten Jugendliche Einblicke in MINT-Berufe. In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, BWP. Jahrgang 44, H.1, S. 40 - 41. Auch online unter:

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/en/7538> (Abfrage 06.02.2024).

Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Nürnberg,

https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Expertensuche_Formular.html?n=6650&weitere-

[themen f=Fachkraeftebedarf&format f=PDF&reihe f=Arbeitsmarktberichte Analysen](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Expertensuche_Formular.html?n=6650&weitere-themen=f=Fachkraeftebedarf&format=f=PDF&reihe=f=Arbeitsmarktberichte_Analysen) (Abfrage 06.02.2024).

Burstedde, Alexander (2023). Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung. Wo stehen Beschäftigung und Fachkräftemangel in den 1.300 Berufsgattungen in fünf Jahren? Methodenbericht. IW-Report, Nr. 8, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln. Auch online unter:

<https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-wo-stehen-beschaeftigung-und-fachkraeftemangel-in-den-1300-berufsgattungen-in-fuenf-jahren.html> (Abfrage 06.02.2024).

Burstedde, Alexander; Kunath, Gero; Werner, Dirk (2023): Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit - kein Widerspruch, IW-Kurzbericht, Nr. 47, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln. Auch online unter:

<https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-gero-kunath-dirk-werner-fachkraeftemangel-trotz-arbeitslosigkeit-kein-widerspruch.html> (Abfrage 06.02.2024).

Calmbach, Marc/Flaig, Bodo/Edwards, James/Möller-Slawinski, Heide/Borchard, Inga/Schleer, Christoph (2020): Sinus-Jugendstudie 2020. Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14-17 Jahren in Deutschland. Bonn: bpb,

<https://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/311857/sinus-jugendstudie-2020-wie-ticken-jugendliche/> (Abfrage 06.02.2024).

DEUTSCHER BUNDESTAG (2011): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Sevim Dagdelen, weitere Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE „Fakten und Position der Bundesregierung zum sogenannten Fachkräftemangel, BT-Drs. 17/4784 vom 15.02.2011,

<https://dserver.bundestag.de/btd/17/047/1704784.pdf> (Abfrage 06.02.2024).

Esser, Friedrich Hubert/Padur, Torben (2023): Fachkräftemangel im Handwerk. Wie die Transformation gelingen kann! In: berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog 77, H. 198, S. 7 - 10.

Friese, Marianne (2023): Fachkräftesicherung in Care Berufen. Stand und Herausforderungen der Beruflichen Bildung. In: berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog 77, H. 198, S. 11 - 13.

Gilsdorf, Rüdiger/Kistner, Günter (2008): Kooperative Abenteuerspiele 1. Eine Praxishilfe für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. 17. Auflage. Klett.

Gray, Dave/Brown, Sunni/Macanuso, James (2010): Gamestorming: A Playbook for Innovators, Rulebreakers, and Changemakers. 1. Auflage. Sebastopol (USA): O'Reilly and Associates.

Heckmair, Bernd/Michl, Werner (2008): Erleben und Lernen. Einführung in die Erlebnispädagogik. 6. Auflage. München: Ernst Reinhardt.

HKM – Hessisches Kultusministerium (2018): Verordnung für Berufliche Orientierung in Schulen (VOBO) vom 17. Juli 2018. Hessisches Amtsblatt (Abl) 8/18 vom 15. August 2018, S. 685 - 694. Wiesbaden, <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/hevr-BerufIOVHEp1/part/X> (Abfrage: 06.02.2024).

HMSI – Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg. 2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028. Erstellt im Rahmen der Hessischen Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“, Wiesbaden. Auch online unter: <https://www.hessische-berufsprognosen.de/prognosebericht-und-regionaldossiers/> (Abfrage: 06.02.2024).

Hilbrecht, Hester/Kempkens, Oliver (2013): Design Thinking im Unternehmen – Herausforderung mit Mehrwert. In: Keuper, Frank/Hamidian, Kiumars/Verwaayen, Eric/Kalinowski, Torsten/ Kraijo, Christian (Hrsg.): Digitalisierung und Innovation. Wiesbaden: Springer Gabler.

Hurrelmann, Klaus/Köcher, Renate/Sommer, Michael (2019): Die McDonald's Ausbildungsstudie 2019. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis 15 Jahren. Kinder der Einheit. Same same but (still) different! Herausgegeben von McDonald's Deutschland LLC / Institut für Demoskopie Allensbach. Auch online unter: <https://www.change-m.de/2019/09/13/4-mcdonalds-ausbildungsstudie-was-denkt-die-junge-generation-ueber-ihre-berufliche-zukunft/> (Abfrage: 06.02.2024).

KMK – Kultusministerkonferenz (2017): Empfehlung zur Beruflichen Orientierung (Beschluss der KMK vom 08.12.2017), <https://www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/weitere-unterrichtsinhalte-und-themen/berufliche-orientierung.html> (Abfrage: 06.02.2024).

KMK – Kultusministerkonferenz (2021): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe, <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung/rahmenlehrplaene-und-ausbildungsordnungen.html> (Abfrage: 06.02.2024).

Malin, Lydia/Jansen, Anika/ Seyda, Susanne/Flake, Regina (2019): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Fachkräftesicherung in Deutschland – diese Potenziale gibt es noch, KOFA-Studie, Nr. 2, Köln. Auch online unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/lydia-malin-anika-jansen-susanne-seyda-regina-flake-fachkraeftesicherung-in-deutschland-diese-potenziale-gibt-es-noch.html> (Abfrage: 06.02.2024).

Milbert, Antonia/Sturm, Gabriele/Krischausky, Gesine (2019): Raumabgrenzungen und Raumtypen im raumbezogenen Informationssystem des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR). In: Arbeitsgruppe Regionale Standards (Hrsg.): Regionale Standards 2019, H. 3 (überarbeitete und erweiterte Auflage). GESIS: Köln, S. 126–156.

OloV/involas (2023): OloV – Die hessenweite Strategie: Praxisbeispiele <https://www.lov-hessen.de/praxisbeispiel-datenbank.html> (Abfrage: 06.02.2024).

Plattner, Hasso/Meinel, Christoph/Leifer, Larry (2011): Design Thinking: Understand–Improve–Apply. Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.

Quispe, Valeria (2023): Fachkräftereport September 2023 –Trotz Stellenrückgang bleibt die Fachkräftesituation angespannt. KOFA Kompakt, Nr. 2, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln. Auch online unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/valeria-quispe-trotz-stellenrueckgang-bleibt-die-fachkraeftesituation-angespannt.html> (Abfrage: 06.02.2024).

Sauer, Stefan/Garnitz, Johanna/von Maltzan, Annette (2022): Fachkräftemangel aus Unternehmenssicht: Auswirkungen und Lösungsansätze. Jahresmonitor der Stiftung Familienunternehmen, München: Stiftung Familienunternehmen. Auch online unter: <https://www.familienunternehmen.de/de/studien-und-buchpublikationen/studien/fachkraeftemangel-aus-unternehmenssicht> (Abfrage: 06.02.2024).

Sauer, Stefan/Wollmershäuser, Timo (2021): Fachkräftemangel wird zunehmend zur Belastung für die deutsche Wirtschaft. In: ifo Schnelldienst digital 2, H. 17, S 1-4. Auch online unter: <https://www.ifo.de/publikationen/2021/aufsatz-zeitschrift/fachkraeftemangel-wird-zunehmend-zur-belastung-fuer-die> (Abfrage: 06.02.2024).

Schleer, Christoph/Calmbach, Marc (2022): Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland. Erwartungen, Sorgen und Bedarfe. Springer VS: Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt 2020: Beschreibung der in GV-ISys enthaltenen Regional- und Gebietseinheiten, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Regionales/Gemeindeverzeichnis/Administrativ/beschreibung-gebietseinheiten.html> (Abfrage 06.02.2024)

Vodafone Stiftung Deutschland (Hrsg.) (2023): Jugend 3.0. Wünsche, Erwartungen und Sorgen einer Generation, <https://www.vodafone-stiftung.de/jugendstudie-infratest-2023/> (Abfrage: 06.02.2024).

Wittwer, Rico (2008): Raumstrukturelle Einflüsse auf das Verkehrsverhalten. Nutzbarkeit der Ergebnisse großräumiger und lokaler Haushaltsbefragungen für makroskopische Verkehrsplanungsmodelle. In: Schriftenreihe des Instituts für Verkehrsplanung und Straßenverkehr, H.11. TU Dresden: Dresden.

10. Impressum

Das Kompendium ist im Rahmen des OloV-Strukturprojekts entstanden.

Das OloV-Strukturprojekt wird unter dem Förderkennzeichen 21BLVHEOL vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Initiative Bildungsketten gefördert.

Durchführung:

involas
Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Herrnstraße 53
63065 Offenbach am Main

Tel.: 069 27224-0

E-Mail: olov-stukturprojekt@involas.com

Internet: <https://www.olv-hessen.de/strukturprojekt>
<https://www.involas.com>

Autorinnen/Autoren: Dr. Melanie Sittig, Holger Lübbe, Julian Santner, Anja Wolf

Mitarbeit: Marijke Mussert

Endredaktion: Dr. Melanie Sittig

Grafik Titelseite: Gerd Altmann auf Pixabay, <https://pixabay.com/de/illustrations/puzzle-teile-zusammensetzen-spiel-2207746/>

Offenbach, Mai 2024